



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN
PÚBLICA**

“Influencia de la motivación y la ejecución de las operaciones policiales en la Dirección de Inteligencia-Policía Nacional del Perú-2020”

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestro en Gestión Pública

AUTOR:

Zuta Moreno, Silvestre (ORCID: 0000-0002-6890-8184)

ASESORA:

Dra. Carhuancho Mendoza, Irma Milagros (ORCID: 0000-0002-4060-5667)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Políticas Publicas

LIMA – PERÚ

2020

Dedicatoria

A mis padres, Julia y Arquímedes que siempre me motivaron a la superación y me hicieron una persona perseverante cuando debo alcanzar una meta.

Agradecimiento

Agradezco a Dios por permitirme llegar a este momento muy importante en mi vida y poder compartir con los seres que yo quiero, además agradezco a mi Sra. esposa Miriam Jacqueline Arenas por su paciencia, así como a mi asesora Dra. Irma Carhuacho Mendoza que me guió para culminar este trabajo de investigación.

Índice de contenidos

Carátula.....	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento.....	iii
Índice de contenidos.....	iv
Índice de tablas.....	v
Índice de figuras.....	vi
Resumen.....	vii
Abstract.....	viii
I. Introducción.....	1
II. Marco Teórico.....	9
III. Metodología.....	16
3.1. Tipo y diseño de la investigación.....	16
3.2. Variable y operacionalización.....	17
3.3. Población muestra y muestreo.....	18
3.4. Técnica e instrumento de recopilación de datos.....	19
3.5. Procedimientos.....	21
3.6. Método de análisis de datos.....	21
3.7. Aspectos éticos.....	22
IV. Resultados.....	23
V. Discusión.....	30
VI. Conclusiones.....	35
VII. Recomendaciones.....	36
Referencias.....	37
Anexos.....	43

Índice de tablas

Tabla 1. Matriz de operacionalización de la variable de la motivación.....	17
Tabla 2. Matriz de operacionalización de la variable ejecución de las operaciones policiales	18
Tabla 3. Confiabilidad de los instrumentos	21
Tabla 4. Niveles de la variable motivación y sus dimensiones.....	23
Tabla 5. Niveles de la variable ejecución de operaciones policiales y sus dimensiones	24
Tabla 6. Modelo de verosimilitud sobre la motivación y la ejecución de operaciones policiales	25
Tabla 7. Prueba de R2 para explicar el modelo de la motivación en la ejecución de operaciones policiales.....	26
Tabla 8. Modelo de verosimilitud sobre la motivación y la dimensión especialización de la ejecución de las operaciones policiales	26
Tabla 9. Prueba de R2 para explicar el modelo de la motivación	27
Tabla 10. Modelo de verosimilitud sobre la motivación y la dimensión recursos humanos de la ejecución de las operaciones policiales	27
Tabla 11. Prueba de R2 para explicar el modelo de la motivación en la dimensión recursos humanos de la ejecución de operaciones policiales.....	28
Tabla 12. Modelo de verosimilitud sobre la motivación y la dimensión administración de la ejecución de las operaciones policiales	28
Tabla 13. Prueba de R2 para explicar el modelo de la motivación en la dimensión administración de la ejecución de operaciones policiales	29

Índice de figuras

Figura 1. Niveles de la variable motivación y sus dimensiones.....	23
Figura 2. Niveles de la variable ejecución de operaciones policiales y sus dimensiones.....	24

Resumen

La investigación planteó como objetivo general demostrar que la motivación influyo en la ejecución de las operaciones policiales en la Dirección de Inteligencia de la Policía Nacional del Perú-2020, estuvo bajo el enfoque fue cuantitativo y el método utilizado fue el hipotético deductivo, investigación sustantiva, de diseño no experimental, la población fueron 1307 policías y la muestra 189, para recabar la información usamos la técnica de la encuesta a través del instrumento el cuestionario para ambas variables en la variable motivación tuvo 20 ítems cuya confiabilidad fue de 0,815 y en la variable ejecución de las operaciones policiales el cuestionario tuvo 25 ítems y la confiabilidad con Alfa de Cronbach fue 0,961. Los resultados fueron: En la primera variable motivación el nivel es alto, en sus dimensiones: Necesidades de protección y seguridad el nivel es alto; en las necesidades sociales y de pertenencia el nivel es medio; en las necesidades de autoestima, el nivel es alto; en las necesidades de autorrealización, el nivel es medio y en la segunda variable ejecución de operaciones policiales, el nivel es bueno y en sus dimensiones: especialización el nivel es bueno; en los recursos humanos el nivel es bueno y en la administración el nivel es bueno. Se concluye que las influencias motivacionales influyen probabilísticamente en 41,3% en la ejecución de las operaciones policiales en la Dirección de Inteligencia de la Policía Nacional del Perú.

Palabras clave: Motivación, Especialización, Recursos humanos, Administración, Ejecución de operaciones policiales

Abstract

The investigation proposed as a general objective to demonstrate that the motivation influenced the execution of police operations in the Intelligence Directorate of the National Police of Peru-2020, it was under the approach was quantitative and the method used was the hypothetical deductive, substantive investigation, of non-experimental design, the population was 1307 police officers and sample 189, to collect the information we used the technique of the survey through the instrument, the questionnaire for both variables in the motivation variable had 20 items whose reliability was 0.815 and in the variable execution of police operations the questionnaire had 25 items and the reliability with Cronbach's Alpha was 0.961. The results were: In the first motivation variable the level is high; in its dimensions: Needs protection and security, is in high level; in social and membership needs, is in medium level; in self-esteem needs, in a high level; in the needs of self-realization, is in medium level and in the second variable execution of police operations, the level is good and in its dimensions: specialization is good level; in human resources is good level and in administration is a good level. It is concluded that motivational influences influence probabilistically 41.3% in the execution of police operations in the Intelligence Directorate of the National Police of Peru.

Keywords: Motivation, Specialization, Human resources, Administration, Execution of police operations

I. Introducción

El presente trabajo forma parte de un proyecto conjunto entre Banco Interamericano de Desarrollo y el Programa de Estado de Derecho Peter D. Bell del Diálogo Interamericano, sobre los intentos reformistas en las policías latinoamericanas que conservan la rigidez burocrática, la opacidad y en muchos casos, la propensión al abuso de autoridad desde tiempos pasados, haciendo que todo esto se vea en un nuevo contexto definido por las crecientes demandas de los ciudadanos y por las amenazas, del crimen organizado que dejan al descubierto las debilidades de la instituciones policiales, en la lucha contra la delincuencia y la baja credibilidad ante la ciudadanía, buscando los observadores los principales rasgos que tendrán los futuros policías latinoamericanos de aquí a una década para poder enfrentar a la delincuencia debiendo mejorar no solo en su eficacia, también en la prevención y controlar la delincuencia (Casas, González y Mesías, 2018).

En relación a ello la Relatoría Especial para la Libertad de Expresión con apoyo de la Corte Interamericana de Derechos Humanos, buscan estimular la defensa del derecho a la libertad de pensamiento y expresión, en el marco de manifestaciones sociales, siendo estos fundamentales para el funcionamiento de una sociedad democrática, siendo la función del Estado la protección a las personas, es en el caso del Perú los miembros de la Policía Nacional del Perú, durante las manifestaciones sociales hacen el uso de la fuerza en forma excesiva (Lanza, 2020).

En los últimos años los gobiernos de los países de América Latina y el Caribe han realizado gestiones para atacar la problemática de la Seguridad Ciudadana y Justicia, con la finalidad de incorporar estrategias de prevención, control del crimen organizado, control de la violencia, la aplicación de justicia y la reinserción social, las instituciones de seguridad han descentralizado, a los actores institucionales y sociales en las distintas esferas del gobierno, en el uso de políticas públicas, herramientas en gestión por resultados, coordinación, planificación, financiamiento y evaluación de los respectivos programas, pero desafortunadamente los avances conceptuales y doctrinarios no se han incorporado para atender los altos niveles de crimen y violencia que enfrenta la

región (Chinchilla y Vorndran, 2018).

Según la Contraloría General de la República (2019), los Servicios de seguridad ciudadana ejecutados por el personal policial de las comisarías y los Gobiernos Locales, se efectúan con el propósito de cooperar y optimizar las actividades de coordinación y cooperación entre la Policía Nacional y los Gobiernos locales en los de servicios de seguridad. Se realizó la visita de control a 463 municipalidades y 624 comisarías, donde obtuvo como resultado que el 30% de los vehículos motorizados se encuentran inoperativos, por lo que esto afecta el patrullaje integrado con la municipalidad de su jurisdicción, así mismo que los efectivos policiales que realizan patrullaje motorizado y a pie, no cuentan con el equipo indispensable y completo para la ejecución de las operaciones en las comisarías, otro factor es un Plan de trabajo para las juntas vecinales de Seguridad ciudadana para el año-2019 (Rodríguez, Huamán, y Camac, 2019).

El resultado de la investigación realizada por Earth Rights International (ERI), el Instituto de Defensa Legal (IDL) y la Coordinadora Nacional de Derechos Humanos (CNDDHH), solicitaron a las diferentes autoridades nacionales, para revisar y analizar los convenios vigentes y no vigentes suscritos entre la Policía Nacional del Perú y las empresas extractivas durante los últimos 23 años, lográndose observar que existen 138 convenios de prestación de servicios policiales, celebrados entre la PNP y empresas extractivas, suscritos desde el año 1995 y 2018, convenios que afectan la imparcialidad y la independencia de la PNP, creando un vínculo entre la Policía y las empresas extractivas, favoreciendo a las actividades y violando los derechos humanos de las comunidades y pueblos indígenas (Bravo, y otros, 2019).

Por su parte la Defensoría del Pueblo (2018), el mencionado informe se realizó con el fin de verificar la calidad de atención que brindan los efectivos policiales del Departamentos de Investigación Criminal de la PNP, con respeto y protección de los derechos fundamentales de las personas imputadas y víctimas del delito, para evaluar la calidad de atención policial a las personas en condición de víctimas e imputados, verificando las condiciones de trabajo del personal policial en las funciones de investigación del delito, constatando el procedimiento

en el registro de denuncias y los actos de investigación, así como verificar los ambientes que cumplan los estándares de atención a las víctimas del delito (Palomino, Tumialán, y Castillo, 2018).

En la actualidad la problemática de la Policía Nacional del Perú, es la distribución del personal es el caso de los Oficiales y Sub oficiales al momento de realizarse los cambios de colocación, permisos, permuta y otro factor, es al egresar de las escuelas de formación no toman en cuenta la especialidad del personal policial de acuerdo a lo estipulado en el Decreto Legislativo, N°1267 en el (art. 28 Especialidades funcionales del personal de armas, Prevención, Orden y Seguridad, Investigación Criminal, Inteligencia y Control Administrativo Disciplinario), así como también para el mejor desempeño policial, carece de pruebas en salud, psicológicos, polígrafo. Por otro lado hay ausencia de conferencias, pruebas físicas y afines, así mismo la falta de cursos en la especialidad, capacitación, especialización y falta de motivación para realizar estudios en cursos de la especialidad, en universidades nacionales o extranjeras, institutos públicos y/o privados, así como cursos en las instituciones policiales del extranjero, en la actualidad no hay incentivo al personal con ascensos, por sus intervenciones policiales y/o actos en salvaguarda de la vida de la persona, algunas dependencias policiales carecen de infraestructura, no cuentan con locales propios, mayormente cuentan con locales donados, embargados y otros en forma de alquiler ocasionando un gasto en la institución, por otro lado existe la carencia de equipos especiales e informático, con programas actualizados, así como equipo de última generación en algunas dependencias policiales, en algunos casos el personal utiliza equipos de su propiedad, careciendo de dotación de uniforme u otra vestimenta, de acuerdo a la especialidad que realiza.

El presente estudio cuenta con trabajos previos de nivel internacional Orbe, (2019) en su trabajo Factores motivacionales que inciden en la rotación de personal en la Superintendencia de Economía Popular y Solidaria- SEPS. Universidad Andina Simón Bolívar. Venezuela, en cuanto a los resultados elementos motivadores dentro del ámbito laboral asociado a su compromiso responsable obtuvieron un valor porcentual de 78% asumiendo de esta manera que los trabajadores asumen sus obligaciones con mayor grado de acuerdos,

lealtad y competitividad del mismo modo el elemento motivacional asociado a desarrollo de habilidades personales cuyo valor fue representado por el 41% comprobando así que a este tipo de funcionarios en su gran mayoría no demostraron afinidad por enfrentarse a situaciones retadoras en su ambiente laboral en los factores higiénicos 86% demostró estar a gusto con el mobiliario de oficina que favorece a postura adecuada y por ende favorece la salud ocupacional de los funcionarios. Se concluye que los factores motivacionales inciden en la dinámica rotatoria del personal de la Institución.

Por su parte, Hernández (2017) en su investigación Factores motivacionales asociados a la motivación laboral y satisfacción en profesionales de la escuela de postgrados fac – muestra as. Comando. Bogotá. Colombia. Universidad Externado de Colombia. Trabajo de grado para optar al título de Magister Gestión Social Empresarial. Bogotá D.C, tuvo los resultados siguientes de acuerdo a las dimensiones de orden motivacional se encontró con un 59% persigue el reconocimiento de su labor y desarrollo profesional, en la dimensión asociada a los medios para enaltecer su desenvolvimiento el porcentaje obtenido es de 58, 7% hay aceptación de normativas y valoraciones propias quienes a través del respeto por el orden jerárquico y en la dimensión asociada a los medios para enaltecer su desenvolvimiento es del 58, 7% razón por la que se infiere la aceptación de normativas y valoraciones propias de respeto por el orden jerárquico y la conclusión fue existe vinculación entre los factores motivacionales y la satisfacción en los profesionales de acuerdo a la correlación Rho de Spearman =0,785

Por otro lado, Torres (2017) en su estudio Derechos humanos de las fuerzas de seguridad del Estado en las protestas sociales del Ecuador. Análisis jurídico desde el uso progresivo de la fuerza. Pontificia Universidad Católica del Ecuador. Quito- Ecuador. En los resultados los derechos humanos para los policías es insuficiente, en un nivel del 42,5% que existe falta de capacitación y especialización y se encuentra en un nivel bajo en un 38% equipamiento para hacer frente a la fuerza 30% y organizar el orden público que impide un buen desempeño de sus funciones 24% y las conclusiones el estado establece garantía a sus pobladores pero sin dejar de lado los derechos humanos de los

policías, para que puedan cumplir con sus objetivos, a pesar que en algún momento pueda violentar los derechos ciudadanos.

Además, Jácome (2016) en su trabajo de investigación Plan motivacional para mejorar el clima organizacional del centro especializado de preparación académica (C.E.P.A.), DMQ: 2016. Tecnológico Superior Cordillera. Tecnólogo Administración de Recursos Humanos – Personal. Quito, los resultados encontraron la ausencia de planeaciones motivacionales en un nivel bajo del 26% que trae como consecuencia insatisfacciones de orden laboral, así como falta de empatía dentro del entorno y por ende la desmotivación en un nivel medio del 33.7% y su autoestima en un nivel bajo del 31,8% y las conclusiones afirmaron que la motivación representa un papel protagónico dentro del desarrollo de habilidades personales que le permite desenvolverse asertivamente en cualquier ámbito profesional. Es necesario la puesta en práctica de un plan motivacional para mejorar el clima organizacional.

Por otro lado, Grijalva (2017) en su trabajo de investigación denominada Policía comunitaria, reforma y confianza ciudadana en el período 2007-2015, Quito-Ecuador, Instituto de Altos estudios Nacionales, la policía comunitaria aporta a la sociedad y es importante que éstas personas sean enfáticas basados en el institucionalismo policial y el talento humano para el desempeño del profesional y las habilidades para potenciar y canalizar de manera oportuna la actividad profesional y como entidad policial que prevalezcan los valores y la motivación.

La investigación cuenta con antecedentes nacionales como los de García (2018) Factores motivacionales y el desarrollo profesional de los oficiales de la Policía Nacional del Perú de la Dirección Nacional Antidrogas, Lima, años 2015 – 2017. Centro de altos estudios Nacionales, en cuanto a los resultados manifestó que los factores motivacionales están en un nivel alto del 54% para el desarrollo de sus funciones y la especialización profesional de los oficiales está en un nivel medio del 32% y su autorrealización está en un nivel medio del 34%. Concluyendo que los factores motivacionales influyen en el desarrollo profesional de los policías.

Además, Chávez (2018) en su estudio Factores de desempeño funcional de la Policía Nacional del Perú en la implementación del nuevo código procesal penal en la región Lambayeque 2012-2015, en los resultados manifestó 73% de los encuestados quienes opinaron que la formación en principios éticos debe ser el factor principal en la preparación del personal policial, mientras que el 27% expresó que la capacitación técnico-científica, la especialización debe ser el aspecto más importante en el adiestramiento lo cual está en un nivel bajo del 35,6% y sus necesidades de realización en un nivel alto del 58%. Se concluye que es importante la influencia de algunos factores de desempeño ya que inciden en la formación académica de los miembros de la policía y cómo debe ser su desempeño en el aspecto laboral.

Por otro lado, Vásquez (2019) en su investigación Habilidades interpersonales y motivación del personal de la Dirección Antidrogas de la Policía Nacional del Perú 2017. Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión. Perú, en los resultados el 70% del personal participante manifestó que los personales a cargo no escuchan nuevos planteamientos y aportes brindados por el personal de menor jerarquía, del mismo modo un 65% de los casos no demostraba en el momento la ejecución investigativa indicios de liderazgo, además un 70,2 % expresó que no existía para ese momento ningún tipo de incentivo motivacional por méritos o actuaciones destacadas, mientras que el 63% expresó que el personal de dirección no profundiza en situaciones de conflictos que pudiesen entorpecer el rendimiento y trabajo policial. Con relación a la variante desarrollo personal, en lo que se refería a la dimensión de los “elementos motivacionales” el 78,3% del cuerpo policial con menor rango expresaron que no crecían ni en el ámbito individual ni colectivo dentro del núcleo policial, pero su autoestima estaba en un nivel bajo del 41%, con referencia a “elementos higiénicos” el 74% percibieron que la sede policial no poseía políticas y administraciones apropiadas. Concluye que, de acuerdo al coeficiente de Spearman, encontraron un grado de significancia $p = 0,000 < 0,05$ y una vinculación positiva moderada $r = 0,651$ en la relación de sus variables habilidades interpersonales y motivación del personal.

Del mismo modo, Quiroz (2019) en su trabajo de investigación Motivación laboral y engagement del personal de la Policía Nacional del Perú, Cajabamba,

2018. Universidad Señor de Sipán, en cuanto a los resultados el autor encontró una vinculación apreciablemente significativa de $r= 0,44$ y $p<.01$ por lo que se puede inferir la estrecha vinculación. En el caso del rango de percepción motivacional en un nivel intermedio un valor de 24 %, para el caso del factor higiénico el valor obtenido fue de 83% en el nivel superior y el nivel intermedio un valor de 11% y el nivel inferior un 6%. En el caso de la prevalencia el investigador determinó un nivel preponderante de 82% y un nivel intermedio con un valor de 18%. Es válido hacer referencia a una vinculación positiva de $r= 0,65$ y $p<.01$ entre la variante motivacional y el elemento vital en los trabajadores. Se concluye que existe relación entre la motivación laboral y el engagement del personal de la policía nacional en la que producto del estudio encontró la correlación de las variables y que en la percepción motivacional el nivel es intermedio, en el factor higiénico el nivel es superior y alcanza un 83%, llegando a la conclusión los encuentros motivacionales ayudan al manejo de las emociones en el personal que integra la Policía Nacional.

Asimismo, Huamaní (2019) en su estudio Práctica docente y su relación con el perfil del profesional del alumno de la Escuela Técnica superior PNP HN Cap. Alipio Ponce Vásquez, Puente Piedra (2016), el resultado en las dimensiones de orden motivacional se encontró con un 59% persigue el reconocimiento de su labor y desarrollo profesional, en la dimensión asociada a los medios para enaltecer su desenvolvimiento y autoestima el porcentaje obtenido es de 58, 7% hay aceptación de normativas y valoraciones propias con respeto por el orden jerárquico. En cuanto a los factores de orden externo en el ámbito motivacional un 60% de los participantes expresaron que existió retribución a la actuación y desempeño acorde a sus intereses motivacionales. Se concluyó que existe vinculación entre los factores motivacionales y la satisfacción en los profesionales de acuerdo a la correlación de Rho de Spearman $=0, 828$.

El trabajo para su mejor estudio se basa en algunas teorías como la teoría clásica que según Fayol (citado en Chiavenato, 2007), los elementos de la administración se encuentran relacionados con los Planes de Operaciones. Por otro lado, en la ejecución de las operaciones el trabajo debe ser dividido por zonas, con un principio de autoridad donde haya un líder que dirija la operación,

todos trabajan por un fin, hay jerarquías y se mantiene en todo momento la unidad del equipo. De acuerdo a los Planes de Operaciones en la Policía Nacional del Perú, encuentran los elementos de planear, organizar, dirigir, coordinar y controlar y es importante hablar de aquello en la investigación porque para realizar una operación el líder es el que distribuye el trabajo, se toma en cuenta normas y en base a ello se establece la disciplina. Tratando de que exista equidad en el trato y el hecho de trabajar en equipo lleve a una adecuada ejecución de las operaciones en el instante apropiado, finalmente todos trabajan por un bien en común el de la institución y del comando.

Luego la teoría neoclásica Koontz, y O'Donnell, Theo Haiman entre otros (citado en Chiavenato, 2007), considera que las organizaciones trabajan con la finalidad de alcanzar los objetivos, son prácticos y buscan resultados. El fundamento al igual que para la teoría neoclásica en la ejecución de las operaciones busca eficiencia, pero su principal fin son los resultados y las acciones o estrategias que van a tomar para llegar a ellos. Así mismo la Policía Nacional mediante sus Operaciones busca alcanzar sus objetivos. En una ejecución de operaciones la policía se plantea propósitos y trabajan en equipo con la meta clara, por un bien común, con ciertos principios buscando la eficiencia para lograr resultados positivos. El trabajo en equipo, la organización permite alcanzar buenos resultados

Por otro lado la teoría de la motivación Herzberg (citado por Davis y Newstrom, 2003) habla de cuatro tipos: entre ellas están las necesidades de protección y seguridad, social y de pertenencia, de autoestima y autorrealización que busca la Motivación al personal de la Policía Nacional del Perú, cuando va cubriendo sus necesidades, se va generando otra necesidad el autor considera la motivación a grandes rasgos, la jerarquía sigue un camino que debe completarse para llegar a la felicidad, y la búsqueda de los elementos, por lo que busca primero satisfacer las necesidades por jerarquías y finalmente la **teoría conductista** Thorndike (citado en Teorías Psicológicas de Álvarez, 2012). Esta teoría nos dice que la personalidad se expresa por la conducta de la persona. En la que es muy importante la disciplina para todo género de cosas. La personalidad que tiene el individuo puede variar de acuerdo con sus hábitos u otras variables.

II. Marco Teórico

La teoría clásica de Fayol (citado por Espinoza, 2009) afirmó que las organizaciones parten de su organización para alcanzar la eficiencia. Es allí que a manera de síntesis y al mismo tiempo de forma universal las instituciones allí detallan todas funciones, actividades que lo sujetos deben asumir de forma responsable y parten de las organizaciones necesitan tener elementos y ciertas normas para fortificar su aspecto social y dar facilidades a su funcionamiento. Se asume a la institución de alguna forma en términos formales y al mismo tiempo racionales en estructuras lógicas y preestablecidas. Por su parte también habla de Fayol el autor de la teoría clásica, puso en marcha catorce principios universales para la administración que contaba con base científica a través de los cuáles debe organizarse el trabajo con el fin de realizar el proceso administrativo con el propósito de indagar eficiencia en la entidad. (citado por Barreno, 2019)

Para Cardona, Chumaceiro, Beltrán, Contreras, Gómez, Caldera (2018) la administración está asociada al ser humano desde que puso en práctica su razonamiento. En todo el lapso de evolución histórica del ser humano existió la necesidad de hacer planeación, el hecho de organizar, luego el dirigir y finalmente controlar a pesar de que estaba orientada de distintas formas, de acuerdo a los requerimientos y el contenido de cada pueblo o comunidad. Es así que se toman en cuenta las actividades, la toma de decisiones el hecho de planear, la forma de liderar para realizar cualquier actividad. La administración está asociada al ser humano desde que puso en práctica su razonamiento. En todo el lapso de evolución histórica del ser humano existió la necesidad de hacer planeación, el hecho de organizar, luego el dirigir y finalmente controlar a pesar que estaba orientada de distintas formas, de acuerdo a los requerimientos y el contenido de cada pueblo o comunidad. Es así que se toman en cuenta las actividades, la toma de decisiones el hecho de planear, la forma de liderar para realizar cualquier actividad.

Por su parte Gil y García (2009) en la escuela neoclásica es el estudio de la economía, siendo su éxito la asociación del uso de la metodología pragmática, para luego formalizarse con capacidad de adsorbe incorporando a su discurso

de desarrollo y cuestionamientos desde otras corrientes. Por otro lado Munera (2006) afirma que una empresa se debe conocer y anticipar en las decisiones del consumo de sus clientes para quienes dirige su oferta, asimismo conocer el impacto de las estrategias de sus competidores en una sección del mercado, debiendo observar lo mejor o el deterioro del mercado en su estado de resultado y de esta manera apretar la labor del administrador y finalmente Cataño (2001) el equilibrio general competitivo - EGC nos permite desarrollar varios modelos secundarios, para estudiar los precios en varias situaciones. En la competencia existen diferentes precios. Además, buscan la eficiencia en los resultados y están en función de la producción en la que el salario estará en función al nivel de productividad en el trabajo.

Gil y García (2009) Munera (2006) y Cataño (2001) coinciden en que todo parte de la economía, porque ésta nos va a permitir realizar un consumo, hacia donde está la oferta, las estrategias que debe haber en el mercado para lograr el consumo y también tratando de que haya equilibrio en el mercado por la competencia, para regular los precios de acuerdo a la demanda. Esto se relaciona con la investigación al haber una mejor economía y contar con un mejor presupuesto la Policía Nacional se dotará de todo tipo de recursos tanto logísticos como de infraestructura que generará bienestar en sus funciones y en su economía.

Con relación a la primera variable motivación tenemos que Navarro (2010) afirma que son los ímpetus interiores que tiene cada sujeto que tienen efectos en el comportamiento, pero de forma voluntaria teniendo como meta cumplir un propósito que puede ser la orientación poniendo en juego esfuerzo que tendría que ver con la intensidad y considerando un espacio de tiempo que tiene que ver con la persistencia para llegar a un fin. Luego Chiavenato (2007) comprendemos que es lo que estimula a una persona a realizar ciertas acciones y hacerlas de manera constante hasta conseguir sus objetivos. Así mismo para Gonzáles (2008) los factores motivacionales son un grupo de cosas que tienen nexo con los procesos mentales que se ven reflejados en rasgos de la personalidad y que tienen relación con las actividades externas con el fin de satisfacer ciertos requerimientos de los seres humanos. Por otro lado, Robbins y Judge (2009) la motivación se da cuando hay una interrelación entre la persona y determinada

circunstancia y presentándose de manera diferente para cada individuo ante una misma situación y finalmente Locke y Latham (2004) los factores motivacionales son producto de la motivación interna y que pueden ser estimulados por factores externos que pueden ser afectados por la dirección, intensidad y duración.

La motivación se divide en las siguientes dimensiones como: primera dimensión las necesidades de protección y seguridad cuyos indicadores son empleo estable, seguridad laboral, ingresos estables, plan de jubilación y plan de seguridad; como segunda dimensión necesidades sociales y de pertenencia con los indicadores trabajo independiente, amistades laborales, cercanía de amistades, contacto laboral e integración laboral; en la tercera dimensión necesidades de autoestima y con los indicadores sueldo alto, capacidad personal, valoración personal, méritos personales y logros personales y en la cuarta dimensión las necesidades de autorrealización con los indicadores búsqueda de la felicidad, aprendizaje laboral, seguir sueños, límites laborales y creatividad laboral.

Las necesidades de protección y seguridad para Mera (2013) son las necesidades que busca el ser humano para salvaguardar su persona indagando por su seguridad en todos los aspectos tanto en el trabajo como en el aspecto personal. Según Palomino (2017) las personas buscan en todo momento sentirse seguras, estar protegidas para sentirse contentas y para Feist y Feist (2006) las necesidades de seguridad son las que incluyen todas aquellas que dan protección ya sea en el trabajo, de manera personal, o el tener un salario que ayude a cubrir las necesidades. En la segunda dimensión necesidades sociales y de pertinencia según Mera (2013) son las necesidades que tiene el ser humano en su interrelación con otras personas que necesita tener amigos, interrelacionarse bien con ellos sentirse que cae muy bien socialmente. Para Palomino (2017) “el ser humano por naturaleza es un ser social y al interrelacionarse es necesario que tenga afecto, sea aceptado en un grupo y poder superar sus estados de soledad, es muy importante el sentirse querido por sus amigos, compañeros de trabajo. Para Feist y Feist (2006) las necesidades sociales y de pertenencia son los que se relacionan con el hecho de vivir en sociedad y relacionarse con los demás, es decir es una buena forma de no sentirse solos y de integrarse en el centro de trabajo, ser parte de un club o

tener amigos. La tercera dimensión necesidades de autoestima. Para Mera (2013) Son las necesidades que tiene el ser humano de sentirse fortalecido porque tienen logros, porque es competente, se siente libre y al mismo tiempo ha ganado en la sociedad respeto y es considerado por sus méritos personales y mantiene prestigio. Según Palomino (2017) cuando las personas son reconocidas en la sociedad ya sea por sus logros o inspira respeto, o tiene cierto lugar en la sociedad lo va hacer sentirse muy bien y Para Feist y Feist (2006) la necesidad de autoestima es el hecho de la persona tenga logros personales, lo tengan respeto, admiración y tengan la confianza en sí mismos y de ser lo contrario serían personas desmotivadas sin dirección en su vida y finalmente en la cuarta dimensión en las necesidades de autorrealización según Mera (2013) esta necesidad aparece cuando han sido cubiertas las necesidades anteriores y eso es porque siempre hay algo que no lograste y necesitas hacerlo porque quieres sentirte satisfecho. Para Palomino (2017) es la máxima jerarquía es el logro de la persona de acuerdo a lo que pueda alcanzar ciertas capacidades que posee y finalmente para Feist y Feist (2006) es satisfacer de forma individual de acuerdo a ciertas particularidades que tiene la persona, esto cambia de persona a persona, esta se da después de haber logrado anteriores necesidades.

En la segunda variable ejecución de las operaciones policiales de acuerdo al Manual de derechos humanos (2018) Todos los policías deben estar atentos para conservar el orden público y es importante que lo hagan actuando directamente o de forma indirecta. Por otro lado, según el D.L.1186 (2016) el accionar policial debe realizarse después de haber elaborado un plan en el que se detalla el actuar policial y en los que son responsables cada unidad. Así mismo según Manual de Orientación policial (2016), se considera en las operaciones policiales todo lo relacionado a las funciones que va a tener el policía en su accionar ya sean actividades de tipo específicas o actividades determinadas. De acuerdo al Reglamento de Organización y Funciones (2018) son los que tienen la responsabilidad de realizar diferentes funciones de acuerdo las normas que tiene establecido la Policía Nacional y según La ley de la Policía Nacional (2017) esta ley que es el D.L. 1267, es la que norma las funciones que tiene la policía nacional y es la que establece sobre todo la responsabilidad de dar seguridad, protección a las personas para que puedan realizar sus actividades de manera

libre pero teniendo en cuenta que las personas tienen derechos que deben ser respetados.

En las dimensiones de la ejecución de las Operaciones policiales está la primera dimensión especialización cuyos indicadores son la capacitación, responsabilidad, perfeccionamiento de acuerdo con la Ley del Personal de la Policía Nacional (2017) D.L. 1267, está dirigido a la preparación de las personas para realizar su puesto de trabajo para lo cual deben tener conocimientos específicos para las áreas en las que se van a desarrollar. Así mismo el Instituto de Defensa Legal Policial (2019) la especialización y la capacitación tiene como fin promover el desarrollo profesional para el cumplimiento de sus funciones. En la segunda dimensión recursos humanos tiene como indicadores planeación estratégica, reclutamiento, selección y desarrollo personal. Para Varela (2002) Los recursos humanos tienen que ver con las políticas que se requieren para manejar situaciones que tienen que ver con las relaciones personales de manera específica con el hecho de reclutar, capacitar y evaluar para garantizar un entorno seguro. Así mismo para Chiavenato (2002) los recursos humanos son un grupo de políticas y acciones requeridas para orientar aspectos gerenciales en las que se incluyen el reclutamiento, la selección, capacitación entre otros y luego Según Wayne y Noé (2005) la gestión de recursos humanos es pieza fundamental para el desarrollo, gracias a ello las personas que recién entran a una institución producto de la capacitación tendrán un buen desempeño en su empleo y finalmente en la tercera dimensión administración que tiene como indicadores planeamiento, organización, ejecución y coordinación y control. Según Manual de Doctrina de Estado Mayor (2013) la administración tiene que ver con los procesos de planeamiento, organización y control de personal para usar de la mejor las destrezas, para conseguir la máxima eficiencia y finalmente para Chiavenato (2011) la administración está relacionado con procesos importantes de realizar planes, de dirigir y al mismo tiempo llevar el control para alcanzar los propósitos de la institución.

En base a todo lo narrado anteriormente formulamos el problema general ¿Cómo la motivación influye en la ejecución de las operaciones policiales en la Dirección de Inteligencia de la Policía Nacional del Perú-2020? Así como los

problemas específicos: primero ¿Cómo la motivación influye en la especialización de la ejecución de las operaciones policiales en la Dirección de Inteligencia de la Policía Nacional del Perú- 2020?, segundo ¿Cómo la motivación influye en los recursos humanos en la ejecución de las operaciones policiales en la Dirección de Inteligencia de la Policía Nacional del Perú- 2020?, tercero ¿Cómo la motivación influye en la administración en la ejecución de las operaciones policiales en la Dirección de Inteligencia de la Policía Nacional del Perú- 2020?

En la justificación teórica se justifica en las teorías clásica, neoclásica, motivacional y conductista en la que cada una tiene aportes muy importantes como es el caso de la disciplina, los principios de autoridad, que nos plantea la teoría clásica que en la policía nacional es el eje de la profesión y además que en la sociedad la policía debe tener los principios bien claros, por otro lado la organización del trabajo, es clave cuando se realiza una operación policial, el asignar funciones a cada uno de los que conforman el equipo, la teoría neoclásica aporta el planteamiento de objetivos que es importante para todo orden de cosas si se quiere obtener buenos resultados y de la teoría motivacional el aporte es sentirse estimulado constantemente, en el caso del policía es fundamental el estar motivado al momento de realizar su trabajo, dejando de lado sus miedos internos, posiblemente hasta su ansiedad, pero teniendo como único objetivo el buen desarrollo de sus funciones y a través de la teoría conductista el aporte sería mantenimiento de la disciplina y una conducta adecuada que lo haga respetable ante la sociedad.

En cuanto a la justificación práctica el trabajo aportará influencias motivacionales que son importantes en todo trabajador para que ejecuten su trabajo de la mejor manera y en la que se necesita organizar el trabajo desde una planificación, luego controlar y finalmente ejecutar las operaciones y realizar las actividades con disciplina, responsabilidad en la ejecución de sus funciones teniendo en cuenta que deben garantizar la seguridad interna y el orden público entre otras funciones.

En la justificación metodológica el aporte es que, al encontrar el problema, analizamos las causas que lo originan, como sucedieron los hechos, en qué circunstancias se dieron, en qué etapa y que cosas son las que rodean a estas

situaciones, además contribuimos con los métodos e instrumentos que van a servir para desarrollar posteriores investigaciones, ser el punto de partida para otros estudios o servir de base para buscar soluciones a problemas parecidos o problemas nuevos.

Así también planteamos el objetivo general demostrar que la motivación influyo en la ejecución de las operaciones policiales en la Dirección de Inteligencia de la Policía Nacional del Perú-2020 y los objetivos específicos: primero Demostrar que la motivación influyo en la especialización de la ejecución de las operaciones policiales en la Dirección de Inteligencia de la Policía Nacional del Perú-2020, segundo Demostrar que la motivación influyo en los recursos humanos en la ejecución de las operaciones policiales en la Dirección de Inteligencia de la Policía Nacional del Perú-2020, tercero Demostrar la motivación influyo en la administración en la ejecución de las operaciones policiales en la Dirección de Inteligencia de la Policía Nacional del Perú-2020

Finalmente la hipótesis general fue la motivación influyó en la ejecución de las operaciones policiales en la Dirección de Inteligencia de la Policía Nacional del Perú- 2020 así como las hipótesis específicas: primero La motivación influyó en la especialización en la ejecución de las operaciones policiales en la Dirección de Inteligencia de la Policía Nacional del Perú-2020, segundo La motivación influyó en los recursos humanos en la ejecución de las operaciones policiales en la Dirección de Inteligencia de la Policía Nacional del Perú-2020, tercero La motivación influyó en la administración en la ejecución de las operaciones policiales en la Dirección de Inteligencia de la Policía Nacional del Perú-2020.

III. Metodología

3.1. Tipo y diseño de la investigación

3.1.1. Enfoque

De acuerdo con Hernández, Fernández y Baptista (2014), Kerlinger (2002), Sánchez, Reyes y Mejía (2018), el enfoque cuantitativo utiliza datos numéricos, con cantidades que se pueden medir por lo tanto estos pueden ser tratados con ciertas técnicas a través de la estadística. Cuando recolectamos los datos que son cuantificables estos son llevados a la estadística para su respectivo tratamiento, con cuyos resultados podemos establecer conclusiones, producto del análisis de los datos.

3.1.2. Método

Para Sánchez, Reyes y Mejía (2018), Popper (2008), Behar (2008), el método hipotético deductivo se utiliza en la investigación científica y se va realizando una serie de procesos que tienen lógica, los mismos que pueden genera una hipótesis que es supuesto en la que se va deduciendo en base a cierta información para llegar a una determinada conclusión o partiendo de un problema para llegar a su verificación, en algunos casos partimos de informaciones empíricas las que nos van a permitir luego aseverar ciertos enunciados.

3.1.3. Tipo

Sánchez, Reyes y Mejía (2018) y Carrasco (2014), la investigación es sustantiva trata de dar explicación a hechos de la realidad, tratando de dar solución a las dificultades reales en algún instante teniendo como propósito aportar al conocimiento científico para encontrar el objetivo del estudio.

3.1.4. Diseño

Para Hernández, Fernández y Baptista (2014), Carrasco (2014), Sánchez, Reyes y Mejía (2018) en cuanto al diseño es no experimental causal se realiza descripción de las variables de estudio, pero estas variables no se manipulan ni se hace ningún experimento con ellas, no se manipulan por lo tanto no podemos evidenciar de forma concreta las consecuencias sobre la variable o variables de estudio, es decir en ningún momento se hace experimentos con la variable.

3.2. Variable y operacionalización

3.2.1 Motivación

Definición conceptual

La teoría de la motivación Herzberg (citado por Davis y Newstrom, 2003) habla de cuatro tipos: entre ellas están las necesidades de protección y seguridad, social y de pertenencia, de autoestima y autorrealización que busca la Motivación al personal PNP, cuando el policía nacional va cubriendo sus necesidades, se va generando otra necesidad el autor considera la motivación a grandes rasgos, la jerarquía sigue un camino que debe completarse para llegar a la felicidad, y la búsqueda de los elementos, por lo que busca primero satisfacer las necesidades por jerarquías.

Tabla 1. Matriz de operacionalización de la variable de la motivación

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de Medición	Niveles y rangos
Necesidades de protección y seguridad	Empleo estable			
	Seguridad laboral		Likert	ordinal
	Ingresos aceptables	1,5,9,		
	Plan de jubilación	13,17		
Necesidades sociales y de pertenencia	Plan de seguridad		No estoy de acuerdo N (1)	
	Trabajo independiente			Alta (73-100)
	Amistades laborales	2,6,10,	Sólo estoy un poco de acuerdo S (2)	
	Cercanía de amistades	14, 18		Media (47-72)
Necesidades de autoestima	Contacto laboral		Estoy parcialmente de acuerdo P (3)	
	Integración laboral			Baja (20-46)
	Sueldo alto		Estoy básicamente de acuerdo B (4)	
	Capacidad personal	3,7,11,		
Necesidades de autorrealización	Valoración personal	15,19	Estoy completamente de acuerdo C (5)	
	Méritos personales			
	Logros personales			
	Búsqueda de la felicidad			
Necesidades de autorrealización	Aprendizaje laboral	4,8,12,		
	Seguir sueños	16,20		
	Límites laborales			
	Creatividad laboral			

3.2.2 Ejecución de las operaciones

policiales Definición conceptual

La Ley de la Policía Nacional (2017) esta ley que es el DL.1267, es la que norma las funciones que tiene la Policía Nacional y es la que establece sobre todo la responsabilidad de dar seguridad, protección a las personas para que puedan realizar sus actividades de manera libre, pero teniendo en cuenta que las personas tienen derechos que deben ser respetados.

Tabla 2. Matriz de operacionalización de la variable ejecución de las operaciones policiales

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de Medición	Niveles y rangos
Especialización	Capacitación		Likert	ordinal
	Responsabilidad	1,2,3		
	Perfeccionamiento	4,5,6	Nunca: (1)	
Recurso Humanos	Planeación estratégica		Casi nunca: (2)	Buena (91-125)
	Reclutamiento	7,8,9		
	Selección	10,11,12,	A veces: (3)	Regular (58-90)
	Desarrollo personal	13,14	Casi siempre: (4)	Mala (25-57)
Administración	Planeamiento			
	Organización	15,16,17	Siempre: (5)	
	Ejecución	18,19,20		
	Coordinación	21,22,23,		
	Control	24,25		

3.3. Población muestra y muestreo

3.3.1 Población

Para Hernández, Fernández y Baptista (2014), la población son todos los elementos que forman el universo, la muestra es una porción determinada cogida de la población y el muestreo es la forma cómo vamos a seleccionar los elementos de tal manera que nos ayuden a dar solución al problema de investigación. La población estuvo conformado por 1307 policías de inteligencia.

3.3.2 Muestra

Sánchez, Reyes y Mejía (2018), la muestra son elementos sacados de la población y el muestreo son el conjunto de procedimientos que se tienen en cuenta para la distribución de la muestra. La muestra fueron 189 policías de acuerdo a la fórmula.

<i>N</i>	1307	Población
<i>q</i>	0.50	Complemento de la proporción de la variable de interés
<i>e</i>	0.066	Precisión o error
<i>p</i>	0.50	Proporción de la variable de interés
<i>Z</i>	1.96	Valor Z bajo la curva de la normal (Nivel de confianza 0.95)

$$n = \frac{3.8416 * 0.5 * 0.500 * 1307}{[0.00434 * 1306] + [3.842 * 0.5 * 0.500]}$$

$$n = \frac{1255.2428}{6.630679}$$

$$n = 189$$

3.4. Técnica e instrumento de recopilación de datos

3.4.1 Instrumento

Para Hernández, Fernández y Baptista (2014), Carrasco (2014), Sánchez, Reyes y Mejía (2018) la recopilación de los datos son las formas de las que se vale el investigador para recoger de la información ya sea de manera directa o indirecta, cuando lo hace de manera directa puede usar la encuesta, las entrevistas, las observaciones y hay una interrelación entre dos personas, pero cuando es de forma indirecta se puede hacer a través de tests, inventarios. La recolección de datos es una fase muy importante en la investigación es la base para poder analizar una investigación cuantitativa. La técnica es la encuesta y el instrumento para recolectar los datos es el cuestionario.

Para Carrasco (2014) el cuestionario es el instrumento que tiene preguntas de forma ordenada que debe poseer claridad, precisión y objetividad.

Ficha técnica de la variable motivación

Nombre	: Cuestionario de motivación
Autor	: Marshall Sashkin (1996)
Lugar de aplicación	: Dirección de Inteligencia de la Policía
Nacional Duración	: 30 min.
Objetivo	: Medición de las influencias motivacionales
Nº de ítems	: 20 preguntas
Escala	: Likert
Niveles	: Alta, media, baja
Sujetos de aplicación	: 189 policías

Ficha técnica de la variable ejecución de las operaciones policiales

Nombre	: Cuestionario de ejecución de las operaciones policiales
Autor	: Silvestre Zuta Moreno
Lugar de aplicación	: Dirección de Inteligencia de la Policía
Nacional Duración	: 30 min.
Objetivo	: Medir la ejecución de las operaciones policiales
Nº de ítems	: 25 preguntas
Escala	: Likert
Niveles	: Buena, regular, mala
Sujetos de aplicación	: 189 policías

3.4.2 Validez

Hernández, Fernández y Baptista (2014), Sánchez, Reyes y Mejía (2018), Carrasco (2014), la validez es el nivel que tiene un instrumento para realizar la medición de lo que pretende medir, es un método que ayuda a medir con efectividad lo que se está midiendo, se toma en cuenta ciertas características para poder medir la variable.

3.4.3 Confiabilidad

Hernández, Fernández y Baptista (2014), Sánchez, Reyes y Mejía (2018), Carrasco (2014), la confiabilidad de un instrumento es una cualidad que tiene que al medir una o más veces siempre va a arrojar el mismo resultado, igual como se aplica al inicio y tiene ciertos resultados igual si aplique cuantas veces sea posible siempre debe tener el mismo resultado. Para la presente investigación se realizó una prueba piloto a 25 personas cuya confiabilidad de los instrumentos fue el siguiente:

Tabla 3. Confiabilidad de los instrumentos

Variable s	Grado de confiabilidad
V ₁ = Motivación	0,815
V ₂ = Ejecución de operaciones policiales	0,961

3.5. Procedimientos

Construir y aplicar el instrumento, validación del instrumento, realización de la confiabilidad del instrumento a través de una prueba piloto, luego de la aplicación del instrumento, construcción de la base de datos en un cuadro de Excel para llevar los datos al SPSS.

3.6. Método de análisis de datos

Se efectúa de manera descriptiva la misma que es presentada a través de tablas y figuras y de manera inferencial cuando se realiza los datos para contrastar la hipótesis a través del programa SPSS versión 23, se utilizó la regresión logística.

3.7. Aspectos éticos

Las referencias han sido realizadas en APA y han ejecutado todas las citas, la muestra ha sido realizada al azar, los participantes han sido puestos de conocimiento para el estudio y no se ha direccionado, los datos fueron obtenidos de acuerdo a las respuestas de los encuestados, en ningún momento fueron alterados los datos, lo que nos permitió tener la información real.

IV. Resultados

4.1. Resultados descriptivos

4.1.1 Motivación

Tabla 4. Niveles de la variable motivación y sus dimensiones

Nivel	Necesidades de protección y seguridad		Necesidad es sociales y de pertenencia		Necesidades de autoestima		Necesidades de autorrealización		Influencias motivacionale s	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Bajo	11	5.8	8	4.2	4	2.1	2	1.1	1	0.5
Medio	50	26.5	123	65.1	47	24.9	128	67.7	91	48.1
Alto	128	67.7	58	30.7	138	73.0	59	31.2	97	51.3
Total	189	100	189	100	189	100	189	100	189	100

Fuente: Base de datos (ver Apéndice...)

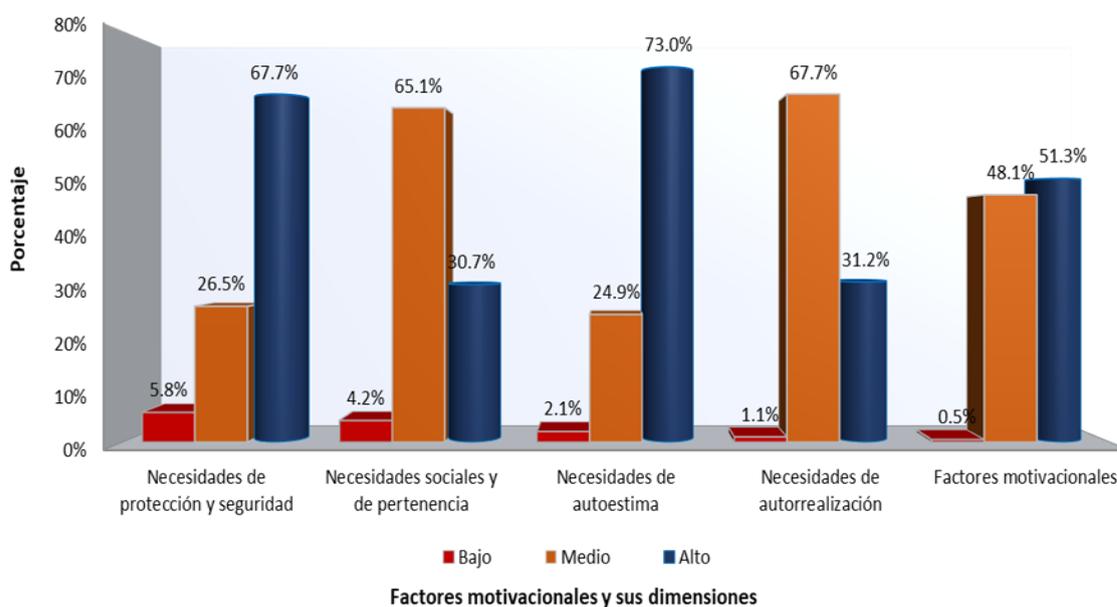


Figura 1. Niveles de la variable motivación y sus dimensiones

De la tabla 4 y figura 1, se observa que respecto de los niveles que alcanza la variable motivación, el 0.5% de los encuestados perciben que el nivel es bajo, mientras que la referencia que la motivación es de nivel medio tiene una prevalencia del 48.1%. Sin embargo, el 51.3% de los encuestados señala que las motivaciones son de nivel alto.

Respecto a la descripción de los resultados según las dimensiones de la motivación, se tiene que, en cuanto a las necesidades de protección y seguridad, y necesidades de autoestima, se puede observar que la prevalencia está referida al nivel alto con un 67.7% y 73.0% respectivamente, en cuanto a las percepciones de los encuestados.

Mientras que, las necesidades sociales y de pertenencia, y las necesidades de autorrealización, muestran una prevalencia en el nivel medio con un 65.1% y 67.7% respectivamente, considerando las percepciones del personal policial que labora en la Dirección de Inteligencia de la Policía Nacional del Perú.

4.1.2 Ejecución de operaciones policiales

Tabla 5. Niveles de la variable ejecución de operaciones policiales y sus dimensiones

Nivel	Especialización		Recursos humanos		Administración		Ejecución de operaciones policiales	
	f	%	f	%	f	%	f	%
Malo	8	4.2	13	6.9	8	4.2	7	3.7
Regular	89	47.1	73	38.6	67	35.4	80	42.3
Bueno	92	48.7	103	54.5	114	60.3	102	54.0
Total	189	100	189	100	189	100	189	100

Fuente: Base de datos (ver Apéndice...)

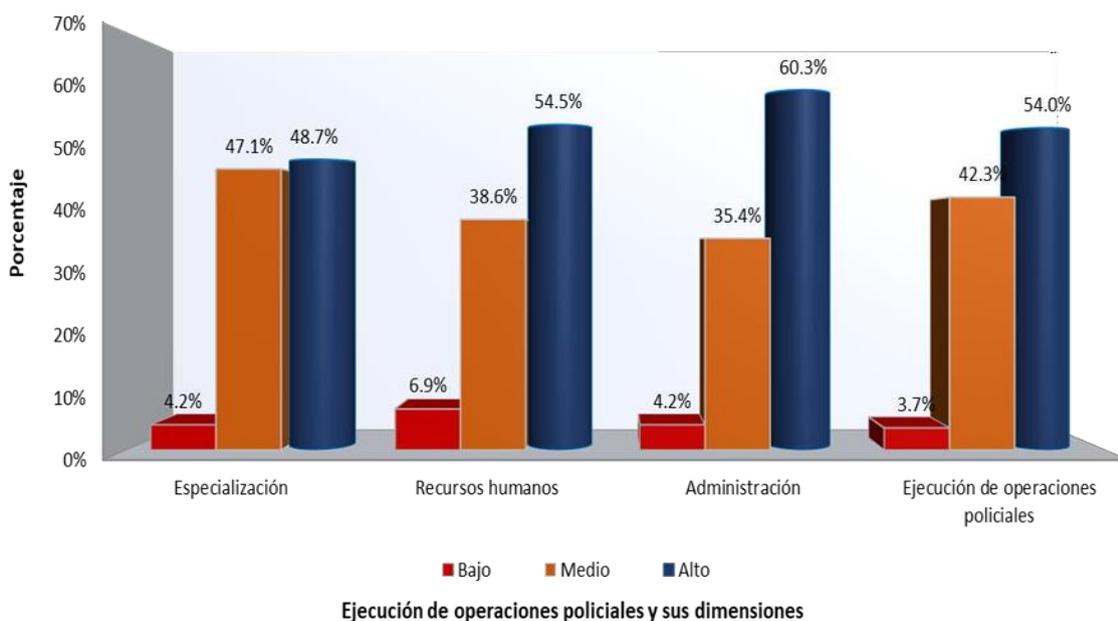


Figura 2. Niveles de la variable ejecución de operaciones policiales y sus dimensiones.

De la tabla 5 y figura 2, se observa que respecto de los niveles que alcanza la variable ejecución de operaciones policiales, el 3.7% de los encuestados señalan que es mala la ejecución de las operaciones policiales, mientras que el 42.3% refiere que estas son de nivel regular en cuanto a su ejecución. Sin embargo, el 54.0% de los encuestados señala que es buena la ejecución de operaciones policiales.

Considerando las dimensiones de la variable ejecución de operaciones policiales se tiene lo siguiente, respecto a la especialización, recursos humanos y administración, la prevalencia de las percepciones en los encuestados señala que es de nivel bueno, según el 48.7%, 54.5% y 60.3% respectivamente, teniendo en consideración lo señalado por el personal policial que labora en la Dirección de Inteligencia de la Policía Nacional del Perú.

4.2. Resultados inferenciales

4.2.1 La motivación Hipótesis general

H₀: La motivación no influyen en la ejecución de las operaciones policiales de la Dirección de Inteligencia de la Policía Nacional del Perú.

H₁: La motivación influye en la ejecución de las operaciones policiales de la Dirección de Inteligencia de la Policía Nacional del Perú.

Tabla 6. Modelo de verosimilitud sobre la motivación y la ejecución de operaciones policiales

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	1100,932			
Final	1000,221	100,711	38	,000

Función de enlace: Logit.

Tabla 7. Prueba de R2 para explicar el modelo de la motivación en la ejecución de operaciones policiales

Estadístico	Valor
Cox y Snell	,413
Nagelkerke	,413
McFadden	,067

Función de enlace: Logit.

Según los resultados obtenidos en la tabla 6, el nivel de significancia calculado es .000 menor a .05; por lo tanto, se acepta el modelo de la motivación y la ejecución de operaciones policiales; de esta manera, según los resultados de la tabla 4 se calculó el valor de Cox Snell de .413 y Nagelkerke igual a .413, lo que permite afirmar que la motivación influye probabilísticamente en un 41.3% en la ejecución de las operaciones policiales. Así mismo, el valor de McFadden resultó .067 el cual demuestra que existe un ajuste medio del modelo.

Primera hipótesis específica

H₀: La motivación no influyen en la dimensión especialización de la ejecución de las operaciones policiales de la Dirección de Inteligencia de la Policía Nacional del Perú.

H₁: La motivación influyen en la dimensión especialización de la ejecución de las operaciones policiales de la Dirección de Inteligencia de la Policía Nacional del Perú.

Tabla 8. Modelo de verosimilitud sobre la motivación y la dimensión especialización de la ejecución de las operaciones policiales

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	701,258			
Final	611,135	90,123	38	,000

Función de enlace: Logit.

Tabla 9. Prueba de R2 para explicar el modelo de la motivación

Estadístico	Valor
Cox y Snell	,379
Nagelkerke	,381
McFadden	,085

Función de enlace: Logit.

Según los resultados obtenidos en la tabla 8, el nivel de significancia calculado es .000 menor a .05; por lo tanto, se acepta el modelo de la motivación y la dimensión especialización de la ejecución de operaciones policiales; de esta manera, según los resultados de la tabla 6 se calculó el valor de Cox Snell de .379 y Nagelkerke igual a .381, lo que permite afirmar que la motivación influye probabilísticamente entre 37.9% y 38.1% en la dimensión especialización de la ejecución de las operaciones policiales. Así mismo, el valor de McFadden resultó .085 el cual demuestra que existe un ajuste medio del modelo.

Segunda hipótesis específica

H₀: la motivación no influye en la dimensión recursos humanos de la ejecución de las operaciones policiales de la Dirección de Inteligencia de la Policía Nacional del Perú.

H₁: La motivación influye en la dimensión recursos humanos de la ejecución de las operaciones policiales de la Dirección de Inteligencia de la Policía Nacional del Perú.

Tabla 10. Modelo de verosimilitud sobre la motivación y la dimensión recursos humanos de la ejecución de las operaciones policiales

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	805,484			
Final	716,726	88,758	38	,000

Función de enlace: Logit.

Tabla 11. Prueba de R2 para explicar el modelo de la motivación en la dimensión recursos humanos de la ejecución de operaciones policiales

Estadístico	Valor
Cox y Snell	,375
Nagelkerke	,375
McFadden	,075

Función de enlace: Logit.

Según los resultados obtenidos en la tabla 10, el nivel de significancia calculado es .000 menor a .05; por lo tanto, se acepta el modelo de la motivación y la dimensión recursos humanos de la ejecución de operaciones policiales; de esta manera, según los resultados de la tabla 8 se calculó el valor de Cox Snell de .375 y Nagelkerke igual a .375, lo que permite afirmar que la motivación influye probabilísticamente en un 37.5% en la dimensión recursos humanos de la ejecución de las operaciones policiales. Así mismo, el valor de McFadden resultó .075 el cual demuestra que existe un ajuste medio del modelo.

Tercera hipótesis específica

H₀: La motivación no influye en la dimensión administración de la ejecución de las operaciones policiales de la Dirección de Inteligencia de la Policía Nacional del Perú.

H₁: La motivación influye en la dimensión administración de la ejecución de las operaciones policiales de la Dirección de Inteligencia de la Policía Nacional del Perú.

Tabla 12. Modelo de verosimilitud sobre la motivación y la dimensión administración de la ejecución de las operaciones policiales

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	847,831			
Final	751,384	96,447	38	,000

Función de enlace: Logit.

Tabla 13. Prueba de R2 para explicar el modelo de la motivación en la dimensión administración de la ejecución de operaciones policiales

Estadístico	Valor
Cox y Snell	,400
Nagelkerke	,400
McFadden	,078

Función de enlace: Logit.

Según los resultados obtenidos en la tabla 12, el nivel de significancia calculado es .000 menor a .05; por lo tanto, se acepta el modelo de la motivación y la dimensión administración de la ejecución de operaciones policiales; de esta manera, según los resultados de la tabla 10 se calculó el valor de Cox Snell de .400 y Nagelkerke igual a .400, lo que permite afirmar que la motivación influye probabilísticamente en un 40.0% en la dimensión administración de la ejecución de las operaciones policiales. Así mismo, el valor de McFadden resultó .078 el cual demuestra que existe un ajuste medio del modelo.

V. Discusión

La investigación de acuerdo a la hipótesis general buscó encontrar la influencia de la motivación en la ejecución de las operaciones policiales la misma que fue comprobada ya que la influencia está en el 41,3%, de hecho que la motivación influye en el desempeño, en el ámbito laboral, en el clima organizacional en este caso en el desarrollo profesional de la policía y en todo ámbito de cosas de acuerdo a la teoría propuesta por Herzberg, es importante que el ser humano tenga desarrollado su autoestima, que cuide su seguridad y se autorrealice.

En cuanto a la motivación en la presente investigación está en un nivel alto, así mismo si hablamos del estudio internacional de Orbe (2019) considera que el factor motivacional influye inclusive en la rotación del personal ya si no hay una identificación con el ambiente de trabajo, el trabajador va a cambiar rápidamente de empleo, es importante que el ambiente laboral sea bueno para que genere satisfacción, por lo tanto exista un mayor desempeño y que los factores motivacionales los impulsen a realizar un trabajo eficiente y coincide con la presente investigación ya que los elementos motivadores estuvieron en un nivel alto.

Por otro lado el trabajo de Hernández (2017) coincide ya que muestra en la dimensiones de orden motivacional está en un porcentaje del 58,7% esto se debe a que existe reconocimiento en la labor que desarrollan así como en el desarrollo profesional, muy importante para que la persona se sienta bien, pero al mismo tiempo difiere con los estudios de Jácome (2016) que su factor motivacional es bajo pero esto influye de manera negativa en su desempeño laboral, su desmotivación se encuentra en un nivel medio, consideran que la falta de motivación está generando una carencia de empatía. La motivación es un factor muy importante en el centro de trabajo. Es importante tanto los factores intrínsecos como los extrínsecos como la motivación para tratar de mantener siempre un equilibrio entre ellas. Por otro lado, es esencial que las personas satisfagan sus necesidades individuales pero la organización se orienta a sus realizaciones como institución.

Así mismo coincide con la investigación nacional de García (2018) que en los factores motivacionales tiene un porcentaje alto esta motivación se ve

reflejado en el desempeño de sus funciones y en el aspecto profesional, del mismo modo coincide con el estudio de Vásquez (2019) que también se encuentra en un nivel alto en los factores motivacionales, pero difiere con Quiroz (2019) que en el factor motivacional se encuentra en un nivel intermedio, así como con Huamaní (2019) que se encuentra en un nivel intermedio. Las organizaciones trabajan por un fin como dice la teoría neoclásica es importante que todos estén motivados ya que si quiere resultados y quieren eficiencia es muy importante el factor motivacional y al plantearse los propósitos trabajen en equipo buscando la eficiencia, pero con las metas claras y precisas para que los resultados sean satisfactorios.

En cuanto a la motivación en las necesidades de protección y seguridad se encontró que están en un nivel alto, que difiere con Torres (2017) que no existe una seguridad adecuada en cuanto a los derechos humanos y la seguridad es insuficiente, así como el equipamiento para hacer frente a la fuerza. De acuerdo a lo que dice Mera (2013) es importante que la persona en la ejecución de sus funciones goce de seguridad porque eso va a influir mucho en el aspecto motivacional y personal. Todo ser humano de por sí busca su seguridad y protección y un ambiente de peligro no permitirá que el desempeño laboral sea el mejor.

En la siguiente dimensión de la motivación, encontramos que las necesidades sociales y de pertenencia están en un nivel medio, estos factores permiten que el ambiente sea amigable, de una Buena interrelación, al haber un mediano nivel no es un lugar tan hostil para el trabajo, seguidamente encontramos que en las necesidades de autoestima el nivel es alto que difiere con Jácome (2016) que tiene un nivel bajo porque se sienten desmotivados en las funciones, no son reconocidos en lo que hacen y eso genera insatisfacción y problemas de autoestima al igual que Chávez (2018) que en sus necesidades de autoestima está en un nivel bajo.

Luego en lo relacionado a las necesidades de autorrealización el nivel es medio coincide con el trabajo de García (2018) que sus necesidades de autorrealización está en un nivel medio y difiere con Chávez (2018) que se encuentra en un nivel alto, así como con Huamaní (2019) que también se encuentra en un nivel alto. Es fundamental que el ser humano tenga ciertos

niveles de autorrealización si consigue ya algo no conformarse con ello sino seguir avanzando, seguir capacitándose porque eso lo va a generar motivación y por otro lado sabemos que el aprendizaje nunca termina, siempre hay algo que nos falta conocer y no hay mejor cosa que el ser humano se autorrealice, que eleve el nivel de sus conocimientos.

Se buscó la influencia de la motivación en la especialización de la ejecución de las operaciones policiales probabilísticamente está entre el 37,9 y 38,1% con la que quedó comprobada la hipótesis. La especialización está en un nivel bueno difiere con García (2018) que está en un nivel medio y difiere con Chávez (2018) que en cuanto a la especialización está en el nivel bajo, se considera que es importante tener en cuenta algunos aspectos de desempeño que son los que terminan influyendo en la formación académica de los que conforman la policía. Es importante que las personas conozcan su trabajo para ello deben contar con los conocimientos necesarios para realizar su función de manera eficiente y efectiva, tanto la especialización como la capacitación ayudan a lograr un mayor desarrollo profesional para un mejor cumplimiento de las funciones que quieren efectuar. En la policía nacional en cuanto a la especialización se da en algunas áreas, pero existen algunas en las que carecen de especialistas y al momento de ejecutar las operaciones no siempre asume el que está preparado para hacerlo, de allí que hay muchas operaciones que son mal ejecutadas, es necesario que exista mayor inversión en equipos, en infraestructura para la Policía Nacional y asignen una cierta cantidad de dinero para la especialización de las fuerzas policiales.

Se vio la influencia de la motivación con los recursos humanos hay una influencia probabilística del 37.5%, es decir la hipótesis ha sido comprobada. En cuanto a los recursos humanos el nivel es bueno. Es importante que se tenga en cuenta los recursos humanos con los que van a contar para el desarrollo de las diferentes funciones, para ello es necesario tener en cuenta que se debe reclutar pero siguiendo ciertos parámetros, capacitar si es que quieres tener un buen producto y un buen resultado y finalmente evaluar, solo así podremos tener la seguridad que contamos con buenos recursos humanos para la ejecución de las operaciones, de acuerdo a lo que expresa Wayne y Noé (2005) los recursos humanos son las piezas más importantes para el desarrollo, ya que si contamos con buen recurso humano lograremos un buen rendimiento laboral. Pero no

solamente es importante que exista buen recurso humano sino las condiciones y el ambiente laboral debe ser el adecuado para que sea capaz de vincularse con los empleados y lograr su desarrollo profesional.

Posteriormente buscamos la influencia de la motivación en la administración de la ejecución de las operaciones policiales y probabilísticamente está en el 40%, con lo cual ha sido comprobada la hipótesis. La administración está en un nivel bueno, esto quiere decir que las personas que dirigen la organización son convincentes, saben cómo llevar a cabo el trabajo, adoptan por dividir la realización del trabajo, delegar funciones, planear las tareas. Es muy importante que en la ejecución de las operaciones policiales se tenga en cuenta la planeación, el hecho de organizar, ejecutar, coordinar y controlar para lograr los fines de la organización. Pero teniendo en cuenta que en todo momento el establecimiento de la disciplina que es considerada en la teoría conductista.

En la segunda variable ejecución de las operaciones policiales se encuentra en un nivel bueno que difiere con Torres (2017) que en la ejecución de trabajo en las fuerzas de seguridad su nivel es bajo, en cambio difiere con Chávez (2018) que en el adiestramiento de sus funciones se encuentra en un nivel alto, cabe señalar que existen algunos factores de desempeño que no permiten un buen rendimiento en su centro de trabajo. De acuerdo a Chiavenato (2007) para la ejecución de las operaciones se debe tener en cuenta que el trabajo debe ser dividido estableciendo principios de autoridad, a pesar de la existencia de jerarquías deben tener en cuenta que todos trabajan por un mismo objetivo. Es importante establecer disciplina, pero el trabajo debe ser coordinado, es fundamental el trabajo en equipo, es aplicar un trabajo de tipo cooperativo y colaborativo para que la ejecución de la Policía Nacional sea efectivo. Hay alguien que dirige la ejecución de las operaciones policiales, pero todos trabajan para lograr el fin que planearon al inicio y aquí juega un papel muy importante la motivación, en la medida que todos se sientan estimulados, por una u otra razón trabajarán todos a una para que la ejecución policial sea un éxito.

Después de obtener los datos producto de la investigación pretendemos aportar a través de ello aspectos muy importantes como es la motivación que están inmersos en cualquier tipo de empleo y en cualquier actividad que

realizamos, si las personas no se encuentran motivadas su trabajo no será el mejor, en la medida que las personas sean estimuladas su desempeño laboral será efectivo, no se trata de pensar en las mayorías o solo en el aspecto individual, la motivación es de todos. Si se logró la motivación fuera individual sumamos esfuerzos y llegamos a la motivación del grupo, a la motivación de la organización. Tener en cuenta que es esencial la motivación intrínseca, la que lo tenemos por dentro, que es parte de nosotros y la motivación extrínseca que es la que lo tenemos por fuera de acuerdo al medio que nos rodea, lo que consideramos como nuestro entorno.

En la ejecución de las operaciones policiales el nivel es bueno, así como en sus tres dimensiones de especialización, recursos humanos y administración, es también bueno, pero sabemos que la Policía Nacional del Perú, tiene muchas carencias, pero a pesar de ello tratan de realizar su trabajo de la mejor manera, creemos que es importante a través del presente trabajo podamos mostrar algo que está faltando y que se debe reforzar, para lograr seguridad, protección y que nuestra policía se especialice en los diferentes campos del saber, que puedan dar la facilidad para que la Policía Nacional se capacite con un presupuesto asignado especialmente. Que el Policía Nacional esté motivado en lo que tenga que realizar y que así puedan aportar más a nuestro país.

VI. Conclusiones

- Primera:** La motivación influye estadísticamente en un 41.3% en la ejecución de las operaciones policiales en la Dirección de Inteligencia de la Policía Nacional del Perú; hecho que la motivación queda demostrada en el desempeño del personal policial.
- Segunda:** La motivación influye estadísticamente entre un 37.9% y 38.1% en la dimensión especialización de la ejecución de operaciones policiales en la Dirección de Inteligencia de la Policía Nacional del Perú; hecho que demuestra que la especialización está en un nivel bueno dentro del personal policial.
- Tercera:** La motivación influye estadísticamente en un 37.5% en la dimensión recursos humanos de la ejecución de operaciones policiales en la Dirección de Inteligencia de la Policía Nacional del Perú; hecho que demuestra que los recursos humanos se encuentran en un nivel bueno dentro del personal policial.
- Cuarta:** La motivación influye estadísticamente en un 40.0% en la dimensión administración de la ejecución de operaciones policiales en la Dirección de Inteligencia de la Policía Nacional del Perú; hecho que demuestra que la administración está en un nivel bueno dentro del personal policial.

VII. Recomendaciones

- Primera:** Que los jefes implementen talleres de motivación, autoestima, protección y seguridad en situaciones difíciles para que el personal policial se sienta motivado en la ejecución de sus labores policiales, estimulando su forma de trabajo y su autorrealización personal, otorgándolos por cada buena acción policial certificados de reconocimiento, que incrementen su legajo personal.
- Segunda:** Que los jefes superiores realicen convenios con Universidades públicas y privadas para la especialización y capacitación del personal policial en áreas específicas en la que mayormente ellos se desempeñan para que puedan ejercer su trabajo con mayor efectividad. En los cuales los policías que se capaciten no asuman ningún costo y que más bien sea un premio por su labor realizada.
- Tercera:** Que los jefes gestionen en el Ministerio del Interior partidas presupuestales que ayuden a la mejora en los equipos y en la infraestructura que tiene la Policía Nacional del Perú, para que el área de Recursos humanos se sienta fortalecida y mejore su desempeño laboral.
- Cuarta:** Realizar capacitaciones para el nivel jerárquico tanto en administración y organización gerencial para mejorar la ejecución de operaciones policiales para elevar el nivel de profesionalización de la Policía Nacional del Perú, y los jefes mejoren su toma de decisiones en la Organización Policial.

Referencias

- Álvarez, M. (2012). *Teorías Psicológicas*. México.Red Tercer Milenio.
- Barreno, M. (2019). *La Universidad estatal del Milagro vista desde el enfoque de la Teoría clásica de la administración*. Ecuador: Conrado. Obtenido de <http://conrado.ucf.edu.cu/index.php/conrado>
- Bravo, J., Paucar, K., Mejía, S., Barboza, M., Ruiz, J., Masquez, A., y Quispe, M. (2019). *Convenios entre la Policía Nacional y las empresas extractivas en el Perú*. Lima: EarthRights International.
- Cardona, y., Chumaceiro, A., Beltrán, L., Contreras, A., Acurero, M., Gómez, C., Caldera, K. (2018). *Enfoques, Teorías y Perspectivas de la Administración de Empresas y sus Programas Académicos*. Colombia: Cekar. doi:<https://doi.org/10.21892/9789588557663>
- Carrasco, S. (2014). *Metodología de la investigación. (5ta.Ed)* . Editorial San Marcos.
- Casas, K., González, P., y Mesías, L. (2018). *La Transformación Policial para el 2030 en América Latina*. Washington-DC.: El Dialogo, Liderazgo para las Américas- Informe del programa de Estado de Derecho Peter D. Bell y El Banco Interamericano de Desarrollo.
- Cataño, J. (2001). *Por qué el predominio de la teoría neoclásica*. Colombia: Cuadernos de Economía, 20(34), 281-291.
Obtenido de http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0121-47722001000100015&lng=en&tling=en
- Chávez, M. (2018). *Factores de desempeño funcional de la policía nacional del Perú en la implementación del nuevo código procesal penal en la región Lambayeque.2012-2015*. (Tesis para optar el grado de Doctor en Derecho). Universidad Nacional "Pedro Ruiz Gallo".

Chiavenato, I. (2002). *Gestión del talento Humano*. Editorial Mc Graw Hill.

Colombia. Chiavenato, I. (2007). *Administración de recursos humanos. (5ta. ed)*. Santa Fe. Bogotá: Editorial Mc Graw Hill. Hispanoamericana S.A.

Chiavenato, I. (2011). *Administración de recursos humanos (5ta.Ed.)*. Editorial Mc. Graw Hill.

Chinchilla, L., y Vorndran, D. (2018). *Seguridad Ciudadana en América Latina y el Caribe - Desafíos e innovación en gestión y políticas públicas en los últimos 10 años*. Washington-DC.: El Dialogo-Liderazgo para las Américas - Banco Interamericano de Desarrollo.

Davis, K., y Newstrom, J. (2003). *Human Behavior at work*. . México: Mc Graw Hill.

Decreto Legislativo.1186 (2016). *Reglamento del D.L. 1186 que regula el uso de la fuerza por parte de la Policía Nacional del Perú. D.S. N°012-2016.IN*.

Decreto Legislativo.1267 (2017). *Ley de la Policía Nacional del Perú. D.L. 1267. Art. 4 de la función policial*. Lima-Perú. Policía Nacional del Perú - Ministerio del Interior.

Defensoría del Pueblo. (2018). *Vigésimo Segundo Informe Anual de la Defensoría del Pueblo*. Lima- Perú.

Espinoza, R. (2009). *El fayolismo y la organización contemporánea*. Venezuela: Visión Gerencial. Obtenido de El fayolismo y la organización contemporánea. Visión Gerencial, (1),53-62.[fecha de Consulta<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=4655/465545880010>

Feist, J., y Feist, G. (2006). *Theories of personality. (sixt edition)*. New York: Mc Graw Hill.

- Gil, A., y García, A. (2009). *Una revisión de los principales desarrollos de la teoría económica neoclásica de las últimas décadas y sus perspectivas*. Colombia.: Revista académica institucional UCPR. Obtenido de ISSN-e 0121-1633, N°. 83 (Marzo), 2009, pages 17-38
- González, D. (2008). *Psicología de la Motivación*. Cuba: Editorial Ciencias Médicas. Grijalva, A. (2017). *Policía comunitaria, reforma y confianza ciudadana en el periodo 2007-2015*. Instituto de Altos Estudios Nacionales. (Tesis para optar el grado de Maestro en Seguridad y Defensa. Quito-Ecuador.
- Hernández, C. (2017). *Influencias motivacionales asociados a la motivación laboral y satisfacción en profesionales de la escuela de postgrados fac - muestra as. Comando*. Universidad Externado de Colombia. Trabajo para optar el título de Magister Gestión Social Empresarial. Bogotá DC.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. (6ta. Ed.). Editorial. Mc. Graw Hill Education.
- Huamani, W. (2019). *Práctica docente y su relación con el perfil del profesional del alumno de la Escuela Técnica Superior PNP HN Cap. Alipio Ponce Vásquez, Puente Piedra, 2016*. (Tesis para optar el grado de Maestro) Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle.
- Instituto de Defensa Legal Policial. (2019). *Ley de carrera y situación del personal PNP*. D.L. 1149. Capítulo 3. Art. 20. Lima - Perú.
- Jácome, A. (2016). *Plan motivacional para mejorar el clima organizacional del centro especializado de preparación académica (c.e.p.a), dmq:2016*. Tecnológico Superior Cordillera. Tecnólogo Administración de Recursos Humanos - Personal. Kerlinger. (2002). *Investigación del comportamiento*. México D.F.: Editorial. Mc. Graw Hill.
- La Contraloría General de la República. (2019). *Modifican la Directiva N° 002-2019- CG/NORM Servicio de Control Simultáneo*". aprobada por Resolución de Contraloría N°115-2019-CG.27/05/2020.R.C 137.

- Lanza, E. (2020). *Informe Anual de la Comisión Interamericana de Derechos Humanos- 2019*. Washington-DC: Relatoría Especial para la Libertad de Expresión- Comisión Interamericana de Derechos Humanos.
- Locke, E., y Latham, G. (2004). *What should be do about motivation theory?. Six recomendations for the twenty first century*. *Academy of Managment Review*. Academy of Managment Review. Vol.29. Num.23.
- Manual de Derechos Humanos. (2018). *Manual aplicado a la Policía Nacional*. R.M. N° 487-2018-IN. Lima-Perú.
- Manual de Doctrina de Estado Mayor. (2013). *Manual de la Policía Nacional del Perú*. R.D. N°245-2013-DIRGEN/EMG DEL 28MAR2013-Lima-Perú.
- Manual de Orientación policial. (2016). *Manual de la Policía Nacional*. RD. N° 776- 2016-DIRGEN/EMG-PNP. Lima - Perú.
- Mera, C. (2013). *Motivación y desempeño laboral. Estudio con los ejecutivos de ventas de Corporación Markbar 2012*. Universidad de Guayaquil. Guayaquil-Ecuador.
- Munera, D. (2006). *Desarrollo de la Teoría de la Demanda: historiografía del enfoque neoclásico*. Colombia: Ecos de la economía. Obtenido de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=3290/329027277002>
- Navarro, P. (2010). *Motivación para el trabajo*. Colombia.: Ediciones Ruz.
- Orbe, A. (2019). *Influencias motivacionales que inciden en la rotación del personal en la Superintendencia de Economía Popular Solidaria-SEPS*. Venezuela: Universidad Andina Simón Bolívar.
- Palomino, P. (2017). *Influencia del clima laboral en la motivación de los empleados de la Empresa Global Business en la Provincia de Lima, 2015*.

Trujillo-Perú.: Universidad Nacional de Trujillo.

Palomino, P., Tumialán, I., & Castillo, P. (2018). *Supervisión Nacional a los Departamentos de Investigación Criminal de la Policía-2018*. Lima: Defensoría del Pueblo.

Popper, K. (2008). *La lógica de la investigación científica*. Madrid: Tecnos.

Quiroz, S. (2019). *Motivación laboral y engagement del personal de la Policía Nacional del Perú, Cajabamba, 2018*. Universidad Señor de Sipán.

República, C. G. (2020). *Modifican la Directiva N°002-2019 - CG/NORM "Servicio de Control Simultaneo", aprobada por Resolución de Contraloría N°115-2019-CG. 27/05/2020. R.C 137*. Lima - Perú.

Robbins, S., y Judge, T. (2009). *Comportamiento Organizacional. (13 ava.ed.)*. México: Pearson Educación.

Rodríguez, K., Huamán, A., y Camac, P. (2019). *Informe Consolidado del Operativo de Seguridad Ciudadana*. Lima: Contraloría General de la República.

Rof. (2018). *Reglamento de Organización y Funciones (2018). Reglamento de la Policía Nacional del Perú*. Lima: Ministerio del Interior.

Sánchez, H., Reyes, C., y Mejía, K. (2018). *Manual de Investigación científica, tecnológica y humanística. (1era.Ed.)*.

Torres, A. (2017). *Derechos humanos de las fuerzas de seguridad del Estado en las protestas sociales del Ecuador. Análisis jurídico desde el uso progresivo de la fuerza*. Pontificia Universidad Católica del Ecuador. Quito-Ecuador.

Varela, R. (2011). *Administración de Recursos Humanos. (5ta. Edición)*. Editorial Pearson.

Vásquez, H. (2019). *Habilidades interpersonales y motivación del personal de la dirección antidroga de la Policía Nacional del Perú 2017*. Tesis para optar el grado de Maestro en gestión pública. Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrion:Perú.

Wayne, R., y Noe, R. (2005). *Administración de Recursos Humanos. (5ta. Ed.)*. Editorial Pearson. Prentice Hall. México.

Anexos

Anexo 1: Matriz de consistencia

Título: Influencia de la motivación y la ejecución de las operaciones policiales en la Dirección de Inteligencia-Policía Nacional del Perú-2020							
Autor: Silvestre Zuta Moreno							
Problema general:	Objetivo general:	Hipótesis general:	Variable e indicadores				
<p>¿ Cómo la motivación influye en la ejecución de las operaciones policiales en la Dirección de Inteligencia de la Policía Nacional del Perú-2020?</p> <p>Problemas específicos</p> <p>1. ¿Cómo la motivación influye en la especialización de la ejecución de las operaciones policiales en la Dirección de Inteligencia de la Policía Nacional del Perú- 2020?</p> <p>2. ¿Cómo la motivación influye en los recursos humanos en la ejecución de las operaciones policiales en la Dirección de Inteligencia de la Policía Nacional del Perú-2020?</p> <p>3. ¿Cómo la motivación influye en la administración en la ejecución de las operaciones policiales en la Dirección de Inteligencia de la Policía Nacional del Perú-2020?</p>	<p>Demostrar que la motivación influyo en la ejecución de las operaciones policiales en la Dirección de Inteligencia de la Policía Nacional del Perú-2020</p> <p>Objetivos específicos</p> <p>1. Demostrar que la motivación influyo en la especialización de la ejecución de las operaciones policiales en la Dirección de Inteligencia de la Policía Nacional del Perú- 2020.</p> <p>2. Demostrar que la motivación influyo en los recursos humanos en la ejecución de las operaciones policiales en la Dirección de Inteligencia de la Policía Nacional del Perú-2020.</p> <p>3. Demostrar la motivación influyo en la administración en la ejecución de las operaciones policiales en la Dirección de Inteligencia de la Policía Nacional del Perú- 2020.</p>	<p>La motivación influyó en la ejecución de las operaciones policiales en la Dirección de Inteligencia de la Policía Nacional del Perú-2020</p> <p>Hipótesis específicas</p> <p>1. La motivación influyó en la especialización en la ejecución de las operaciones policiales en la Dirección de Inteligencia de la Policía Nacional del Perú-2020.</p> <p>2. La motivación influyó en los recursos humanos en la ejecución de las operaciones policiales en la Dirección de Inteligencia de la Policía Nacional del Perú-2020.</p> <p>3. La motivación influyó en la administración en la ejecución de las operaciones policiales en la Dirección de Inteligencia de la Policía Nacional del Perú-2020.</p>	Variable: Ejecución de Operaciones policiales				
			Dimensión	Indicadores	Ítems	Escalade medición	Niveles y rangos
			Especialización	Capacitación	1,2,3 4,5,6	Liker Nunca (1)	Ordinal Buena (91-125)
				Responsabilidad			
				Perfeccionamiento			
Recursos Humanos	Planeación estratégica	7,8,9,10 11,12,13,14	Casi nunca (2)	Regular (58-90)			
	Reclutamiento						
	Selección						
	Desarrollo personal						
Administración	Planeamiento	15,16,17,18 19,20,21,22 23,24,25	A veces (3)	Mala (24-57)			
	Organización						
	Ejecución						
	Coordinación						
	Control		Casi siempre (4)				
			Siempre (5)				
Nivel diseño de investigación	Población y muestra	Técnicas e instrumentos	Método de análisis de datos				
<p>Enfoque: Cuantitativo</p> <p>Tipo: Sustantivo</p> <p>Diseño: Causal</p>	<p>Población: 1307 efectivos policiales</p> <p>Muestra: 189 efectivos</p>	<p>Técnica 1: Encuesta</p>	<p>Descriptiva</p> <p>Inferencial</p>				

Método: o Deductivo Hipotético		Instrumentos: Cuestionarios con escala de Likert politómica. Autor: Silvestre Zuta Moreno Items: 25 Items Escala: Liker Niveles: Buena, Regular, Mala	
---	--	---	--

Anexo 2: Instrumentos de investigación Instrumento de motivación

El presente cuestionario es para medir la motivación, los pido colaborar dando respuesta de forma sincera y clara, la misma que es de tipo anónimo y solamente es de interés para el investigador. Para marcar su respuesta, leer con atención de acuerdo a la valoración de las preguntas. Agradezco por anticipado su colaboración.

No estoy de acuerdo N (1)

Sólo estoy un poco de acuerdo S

(2) Estoy parcialmente de acuerdo

P (3) Estoy básicamente de

acuerdo B (4) Estoy

completamente de acuerdo C (5)

Nº		C	B	P	S	N
1	Lo más importante para mí es tener un empleo estable					
2	Prefiero trabajar de manera independiente, más o menos por mi cuenta					
3	Un sueldo alto es un claro indicativo del valor que tiene el trabajador para la empresa					
4	Buscar aquello que te haga feliz es lo más importante en la vida					
5	La seguridad del puesto de trabajo no es especialmente importante para mí					
6	Mis amigos significan más que casi ninguna otra cosa para mí					
7	La mayor parte de las personas creen que son más capaces de lo que realmente son					
8	Quiero un trabajo que me permita aprender cosas nuevas y desarrollar nuevas destrezas					
9	Para mí, es fundamental poder disponer de ingresos regulares					
10	Es preferible evitar una relación demasiado estrecha con los compañeros de trabajo					
11	La valoración que tengo de mí mismo es más importante que la opinión de ninguna otra persona					
12	Perseguir los sueños es una pérdida de tiempo					
13	Un buen empleo debe incluir un plan de jubilación sólido					
14	Prefiero claramente un trabajo que implique establecer contacto con otros clientes o compañeros de trabajo					

15	Me molesta que alguien intente atribuirse el mérito de algo que yo he conseguido					
16	Lo que motiva es llegar tan lejos como pueda, encontrar mis propios límites					
17	Uno de los aspectos más importantes de un puesto de trabajo es el plan de seguros de enfermedad de la empresa					
18	Formar parte de un grupo de trabajo unido es muy importante para mí					
19	Mis logros me proporcionan una importante sensación de autor respeto					
20	Prefiero hacer cosas que sé hacer bien que intentar hacer cosas nuevas					

Instrumento de ejecución de operaciones policiales

El presente cuestionario es para medir la ejecución de las operaciones policiales, lo pido colaborar dando respuesta de forma sincera y clara, la misma que es de tipo anónimo y solamente es de interés para el investigador. Para marcar su respuesta, leer con atención de acuerdo a la valoración de las preguntas. Agradezco por anticipado su colaboración.

Nunca : (1)

Casi nunca : (2)

A veces : (3)

Casi siempre : (4)

Siempre : (5)

Nº	Dimensión 1: Especialización	1	2	3	4	5
1	La Institución tiene un programa de capacitación para la ejecución de las operaciones policiales					
2	Usted ha participado en las capacitaciones que realiza la Institución					
3	En la institución se cumple con los procesos en las operaciones policiales					
4	En la institución se sanciona cuando el colaborador incumple con los procesos en las operaciones policiales					
5	En la institución existe un plan para el perfeccionamiento en la ejecución de las operaciones policiales					
6	Usted asiste a programas de perfeccionamiento de manera voluntaria					
	Dimensión 2: Recursos humanos	1	2	3	4	5
7	En el Planeamiento estratégico de la institución se considera a la ejecución de las operaciones policiales					
8	El Plan operativo esta en concordancia con el planeamiento estratégico de la institución					
9	En el proceso de reclutamiento de personal se solicita capacitaciones vinculadas a las operaciones policiales					
10	Existe planificación en la institución para reclutar al personal					
11	En la institución se selecciona al personal según el perfil establecido					

12	En la institución se cumple con el proceso de selección de personal					
13	En la Institución existe un plan para el desarrollo del personal					
14	En la institución se reconoce los logros del personal					
	Dimensión 3: Administración	1	2	3	4	5
15	La planificación en la institución se realiza coordinando con todas las áreas					
16	Los planes de la institución son concordantes con la realidad					
17	En la institución existe organización de los recursos materiales, humanos y económicos					
18	Existe concordancia entre los recursos disponibles y los planes institucionales					
19	En la institución se ejecuta las actividades según la planificación					
20	La ejecución de los planes aporta al logro de los objetivos estratégicos					
21	En la institución existe coordinación para la ejecución de las operaciones policiales					
22	La institución coordina con otras instituciones para la ejecución de las operaciones policiales					
23	En la Institución se practica el control concurrente					
24	En la Institución es política realizar el control al finalizar las actividades					
25	En la Institución se evalúa la ejecución de los planes					

Anexo 3. Base de datos Variable 1: Motivación

N°	It 1	It 2	It 3	It 4	It 5	It 6	It 7	It 8	It 9	It 10	It 11	It 12	It 13	It 14	It 15	It 16	It 17	It 18	It 19	It 20
1	5	3	5	5	1	1	5	5	5	1	5	1	5	5	5	5	5	5	5	3
2	1	1	4	5	5	1	1	5	1	1	5	1	5	5	1	5	5	5	5	5
3	5	4	3	5	1	2	4	5	5	3	5	1	5	3	3	4	4	4	4	2
4	5	3	3	5	1	1	4	5	1	3	1	1	5	4	5	5	4	5	5	3
5	5	3	3	5	1	1	4	5	1	3	1	1	5	4	5	5	4	5	5	3
6	5	3	4	4	1	4	4	5	4	2	5	1	5	5	4	5	5	5	4	2
7	2	4	4	5	1	4	3	2	4	2	4	1	5	5	3	4	5	5	4	1
8	5	3	5	5	3	5	3	5	5	5	5	1	5	2	5	5	5	5	5	1
9	5	3	1	3	5	1	4	4	5	1	5	1	5	3	5	4	5	5	5	3
10	5	3	5	5	1	1	4	5	5	4	5	1	5	5	5	5	5	5	5	3
11	5	1	5	3	1	1	5	5	4	4	5	1	5	3	5	5	3	5	5	2
12	4	5	1	4	1	1	3	4	4	1	4	1	4	5	4	4	4	5	5	1
13	5	1	1	5	1	5	1	1	1	1	5	1	1	5	1	5	1	5	1	1
14	5	3	4	4	4	5	5	5	5	3	5	1	4	3	5	5	4	5	5	1
15	3	4	5	5	5	1	1	5	5	1	5	1	3	5	5	5	3	5	5	4
16	5	1	1	5	1	1	1	5	1	5	1	1	5	5	3	5	5	5	1	1
17	3	3	4	5	1	3	5	4	5	4	5	1	5	5	5	5	3	5	5	3
18	4	4	4	5	2	3	2	4	4	2	3	1	3	3	5	5	3	4	4	1
19	5	3	5	5	1	3	3	5	3	1	5	1	5	5	5	5	5	5	5	2
20	5	4	5	5	2	2	5	5	5	4	5	1	5	4	5	5	5	5	5	4
21	5	3	3	5	1	3	5	5	5	5	5	1	5	5	3	5	5	5	5	1
22	5	2	1	5	2	1	2	5	3	1	5	1	5	3	2	5	1	5	5	1
23	3	3	3	5	3	3	4	5	4	4	5	1	4	3	4	4	3	4	4	3
24	1	1	1	5	1	1	5	5	2	5	5	1	5	5	1	5	1	5	5	1

25	5	4	4	5	2	3	4	4	4	3	4	1	5	4	4	5	5	5	5	3
26	4	4	1	5	5	3	1	5	1	1	5	1	4	3	3	5	5	5	5	1
27	5	3	4	5	3	1	3	5	5	2	5	1	5	3	3	4	4	5	4	1
28	4	3	3	5	1	3	1	3	4	3	4	1	4	4	3	3	1	5	5	1
29	5	3	1	5	3	2	5	5	5	4	5	1	5	5	5	5	5	5	5	4
30	5	1	3	5	1	4	3	4	4	3	3	1	5	4	4	4	5	5	4	1
31	5	1	5	5	1	1	1	5	5	1	5	1	5	5	5	5	5	5	5	1
32	5	3	5	5	1	1	2	5	4	1	5	1	5	5	4	5	5	5	1	1
33	5	1	3	3	1	1	1	1	3	1	4	4	5	4	3	5	3	5	3	3
34	1	1	1	5	1	1	5	5	1	5	5	1	5	5	5	5	1	5	5	1
35	3	5	4	5	1	3	3	5	5	2	5	1	5	5	5	5	4	5	5	1
36	5	3	5	5	1	1	3	5	5	3	4	1	5	5	2	5	4	5	5	2
37	5	5	5	5	1	3	3	5	4	1	5	1	5	4	4	5	5	4	4	3
38	3	4	3	3	1	3	3	3	4	5	4	1	5	3	5	4	3	4	2	3
39	3	4	3	3	1	3	3	3	4	5	4	1	5	3	5	4	3	4	2	3
40	5	5	5	5	1	1	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	1
41	5	2	1	5	1	3	5	5	3	1	5	1	3	4	5	5	2	5	5	1
42	4	1	5	5	1	3	3	5	5	1	5	1	5	5	5	5	5	5	5	1
43	4	4	4	5	2	3	3	5	5	2	5	1	5	5	5	5	4	4	5	1
44	4	1	5	5	1	3	3	5	5	1	5	1	5	5	5	5	5	5	5	1
45	5	2	5	4	3	4	3	5	4	2	2	1	5	4	5	4	5	5	4	2
46	4	2	5	5	1	2	3	4	4	2	4	1	5	4	4	5	3	4	3	1
47	4	3	2	2	2	1	4	4	4	1	4	2	3	2	5	5	2	4	5	1
48	5	3	5	3	1	3	3	5	5	3	3	1	5	3	2	4	4	3	4	1
49	5	5	5	5	4	5	1	5	5	5	3	1	5	5	5	5	5	5	5	2
50	5	3	5	5	4	1	3	5	5	5	5	1	5	4	5	5	5	5	5	1
51	5	4	5	4	2	1	3	5	5	3	4	1	5	4	4	5	5	4	5	3
52	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
53	1	1	3	1	1	1	3	5	5	1	3	1	5	5	5	5	3	5	5	3
54	5	1	4	5	1	1	1	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	1

55	5	1	5	5	5	5	1	5	5	5	1	1	5	5	5	5	5	5	5	5
56	5	2	5	5	4	1	3	1	5	4	5	1	4	3	4	5	4	5	5	1
57	1	1	1	1	1	1	1	5	1	1	5	1	1	5	1	5	1	1	1	1
58	5	3	5	5	1	3	5	4	3	5	4	1	4	3	3	5	5	5	5	4
59	3	2	3	3	3	2	3	3	4	4	4	3	5	3	4	5	3	3	4	2
60	4	3	4	5	4	1	4	5	5	3	5	1	4	4	5	5	4	5	5	1
61	4	4	4	4	1	3	3	4	4	3	5	1	4	2	2	5	3	5	5	3
62	5	2	3	5	4	2	3	5	5	2	5	1	5	2	1	5	5	5	5	1
63	5	3	3	2	2	3	3	3	2	1	4	1	5	1	3	3	5	5	3	1
64	5	1	5	5	5	1	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5
65	4	2	4	5	4	5	3	5	4	1	5	1	5	4	4	5	5	5	5	2
66	5	5	1	5	1	1	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	1
67	5	1	5	5	1	1	3	5	5	3	5	1	5	5	5	5	3	5	5	1
68	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	1	5	1	5	5	5	5	5	1
69	3	1	5	5	1	2	5	3	5	3	5	1	4	3	5	5	1	5	5	3
70	5	2	5	3	5	3	3	3	3	3	3	1	5	3	3	5	5	5	5	5
71	5	3	3	5	1	2	4	5	5	1	5	1	5	5	4	5	5	5	3	1
72	4	4	5	5	3	1	3	5	3	3	1	1	4	5	2	5	2	4	3	1
73	5	1	1	5	1	1	1	5	5	1	5	1	5	5	1	5	1	5	1	1
74	5	2	5	5	1	5	3	5	2	2	5	1	5	4	3	5	5	5	5	1
75	5	4	3	5	1	1	3	5	5	5	5	1	4	3	4	5	4	5	5	2
76	4	4	5	4	3	3	5	5	3	4	5	3	4	3	5	5	4	3	5	4
77	3	3	2	5	2	1	2	3	4	3	5	1	3	3	5	5	1	4	5	1
78	5	4	4	5	3	2	4	4	3	4	5	1	5	3	5	3	5	4	4	4
79	5	1	4	5	5	1	5	2	1	5	5	1	1	5	1	5	4	5	3	1
80	5	1	4	5	5	1	5	2	1	5	5	1	1	5	1	5	4	5	3	1
81	5	1	5	5	1	1	5	5	5	1	5	1	5	5	5	5	4	5	5	1
82	1	1	3	5	3	1	5	3	1	3	3	1	3	3	3	3	3	5	3	1
83	5	1	1	5	1	1	1	5	5	5	1	1	5	5	5	5	5	5	5	1
84	5	4	4	5	4	1	4	4	5	5	5	1	5	5	5	4	4	4	5	4

85	4	4	5	5	1	1	5	5	5	5	1	1	5	4	4	5	4	5	5	1
86	5	1	4	4	4	1	3	4	4	1	2	1	4	4	4	4	4	4	4	4
87	5	1	5	5	5	3	3	5	5	5	5	1	5	4	5	5	5	5	5	1
88	5	1	1	5	1	1	5	5	1	1	5	1	1	5	5	5	5	5	5	1
89	3	3	4	5	5	2	3	5	3	1	5	1	4	5	5	4	5	5	5	2
90	4	1	2	5	5	1	1	5	5	5	4	1	5	4	5	1	2	5	5	5
91	4	1	2	5	5	1	1	5	5	5	4	1	5	4	5	1	2	5	5	5
92	1	1	1	1	1	1	1	5	1	1	5	1	5	5	5	5	5	5	5	1
93	5	2	4	2	4	1	4	5	4	2	5	1	5	4	4	3	5	4	5	2
94	3	4	4	5	3	2	3	5	5	3	4	1	5	4	3	4	5	4	4	1
95	3	4	2	5	2	3	5	4	4	2	5	1	4	3	4	5	5	5	5	4
96	5	3	3	3	1	1	3	5	5	4	4	1	4	4	5	5	4	5	5	2
97	3	2	3	5	3	1	5	4	3	1	3	1	3	4	2	4	3	4	4	3
98	5	1	5	4	1	1	1	5	1	1	5	1	5	5	5	5	5	5	5	1
99	5	3	5	5	1	1	2	3	4	4	5	1	5	3	5	5	5	3	5	2
100	5	2	4	5	1	1	3	5	5	3	5	1	5	4	5	5	5	5	5	5
101	5	1	3	5	1	2	3	5	1	1	1	1	5	5	5	1	1	5	5	1
102	1	3	1	5	1	1	2	5	2	1	5	1	3	5	3	5	1	5	5	1
103	1	1	1	5	1	1	5	5	5	1	1	1	1	1	3	5	5	5	5	1
104	5	1	5	5	1	4	1	4	5	4	5	1	5	5	5	5	5	5	5	3
105	5	5	5	5	1	1	5	5	5	5	5	1	5	1	5	5	5	5	5	5
106	5	3	5	5	1	1	5	5	5	1	5	1	5	5	2	5	5	5	5	1
107	5	4	1	5	1	5	1	5	5	1	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5
108	5	5	1	5	1	1	5	5	1	1	5	1	5	1	5	5	5	5	5	1
109	3	2	5	5	3	1	5	5	5	1	5	1	5	5	2	5	5	5	5	1
110	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	4	5	5	1
111	5	1	2	5	4	1	4	5	4	1	5	1	5	4	2	5	5	5	5	2
112	5	5	5	5	1	1	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5
113	5	5	5	5	1	3	5	5	3	5	1	1	5	2	5	5	4	5	5	1
114	5	5	5	5	1	1	1	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5

115	5	3	1	5	1	3	3	4	4	3	3	1	5	1	4	5	4	4	4	2
116	4	1	4	3	1	2	2	4	2	3	4	1	4	4	2	4	4	5	1	1
117	3	1	1	3	5	1	5	2	5	5	5	1	5	3	5	3	1	5	4	3
118	3	3	1	4	4	2	3	4	3	3	4	1	3	4	3	4	2	4	4	2
119	4	5	5	5	3	1	4	5	5	3	3	1	5	1	5	3	5	5	5	1
120	5	4	5	3	4	3	3	4	3	3	4	1	5	3	3	3	4	4	5	5
121	4	4	5	5	5	2	4	5	4	5	5	1	5	4	5	5	5	5	5	2
122	5	1	1	5	1	1	1	5	1	5	5	1	1	1	1	5	1	1	5	1
123	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	4	1	5	5	5	5	5
124	3	4	4	5	5	4	5	3	3	2	5	4	5	4	4	4	5	5	3	4
125	4	2	5	4	2	5	3	5	5	3	4	2	5	5	4	4	5	4	4	2
126	5	5	5	3	1	1	4	5	5	3	4	1	5	5	5	5	5	5	5	5
127	5	1	5	5	1	3	5	5	3	1	5	1	5	5	5	5	5	5	5	1
128	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	1
129	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	1
130	1	1	1	1	5	5	1	5	1	5	5	1	5	1	5	5	1	1	5	1
131	1	1	1	1	5	1	1	5	5	1	5	1	5	1	5	5	5	5	5	1
132	5	5	5	4	2	4	4	5	4	3	5	1	3	4	4	5	4	5	5	3
133	5	3	5	5	3	1	4	4	5	4	3	1	5	5	4	5	4	5	5	1
134	5	1	4	5	1	1	5	5	1	1	5	1	5	5	5	5	5	5	5	1
135	5	1	5	5	1	1	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	1
136	5	1	5	5	1	1	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	1
137	5	1	5	5	1	1	5	5	5	5	5	1	5	5	1	5	5	5	5	1
138	5	4	3	4	2	2	3	3	3	3	4	1	2	3	3	3	3	5	3	1
139	5	1	5	5	2	1	5	5	1	1	5	1	5	5	3	5	1	5	5	1
140	5	4	5	5	1	3	4	5	5	4	4	1	5	4	5	5	5	5	5	1
141	5	3	5	2	1	3	3	5	5	1	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5
142	5	3	5	5	1	1	5	5	5	3	5	1	5	3	5	5	5	5	5	3
143	5	5	5	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
144	1	1	5	5	1	1	1	5	5	5	1	5	5	5	5	5	1	5	5	1

145	3	3	2	2	2	2	3	1	2	5	4	5	4	2	3	4	2	2	5	3
146	5	1	5	5	1	1	5	5	4	1	5	1	5	5	4	5	4	5	5	4
147	5	1	4	5	1	3	3	5	5	1	5	1	5	5	5	5	5	5	5	1
148	4	1	2	5	1	2	1	4	3	1	5	1	4	4	1	4	5	5	4	1
149	4	3	5	3	1	2	3	4	5	4	4	2	5	4	5	4	5	4	4	3
150	5	3	5	5	1	3	4	3	5	2	4	1	5	3	4	4	3	3	3	3
151	5	3	2	1	4	1	5	5	5	1	1	5	5	5	5	4	1	5	1	1
152	5	5	5	5	5	1	5	5	1	5	5	1	5	5	5	5	1	5	5	1
153	5	3	4	4	1	3	3	5	3	5	5	1	5	4	5	5	5	5	5	4
154	5	3	4	4	1	3	3	5	3	5	5	1	5	4	5	5	5	5	5	4
155	5	3	5	5	1	3	4	3	5	2	4	1	5	3	4	4	3	3	3	3
156	4	2	3	4	1	4	3	5	4	2	5	1	4	5	5	3	4	5	5	2
157	1	3	1	5	1	1	2	5	2	1	5	1	3	5	3	5	1	5	5	1
158	5	4	5	4	1	1	4	5	5	3	5	1	5	5	4	5	4	5	5	5
159	5	2	5	5	1	1	1	5	5	2	5	1	5	3	5	5	5	4	3	1
160	5	1	5	5	1	1	3	5	5	1	1	1	5	1	5	5	3	5	5	3
161	5	4	5	5	1	1	5	5	5	1	1	1	5	5	5	5	5	5	5	1
162	3	3	3	5	1	3	3	5	4	3	5	1	5	5	3	5	4	5	5	1
163	1	1	2	4	3	1	4	5	2	1	4	2	4	5	3	4	4	5	5	2
164	5	1	3	5	5	1	3	1	5	3	5	1	5	3	5	5	5	5	5	5
165	5	1	3	5	1	1	1	1	3	3	5	1	5	3	5	5	5	5	5	5
166	4	1	1	4	2	1	3	5	2	1	5	1	3	3	5	5	4	4	5	4
167	1	1	1	1	1	1	1	5	1	1	5	1	5	5	1	5	1	5	5	1
168	3	4	4	4	5	1	3	5	5	1	4	1	5	3	5	5	5	5	3	3
169	5	3	5	5	1	3	4	3	4	2	5	1	5	4	2	4	4	5	5	2
170	1	5	5	5	1	5	4	4	2	2	5	5	3	3	3	3	4	5	3	3
171	5	1	5	5	4	4	3	5	5	3	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5
172	5	3	5	5	2	1	5	5	5	3	5	1	5	5	5	5	5	5	5	3
173	1	1	5	1	1	5	1	5	1	5	5	1	5	5	1	1	5	5	5	1
174	5	5	5	5	1	1	5	5	3	5	5	1	5	3	5	5	5	5	5	5

175	4	2	3	4	1	2	2	3	3	2	5	1	4	4	3	4	4	5	4	1
176	5	1	4	5	1	2	4	5	4	3	4	1	4	4	1	5	5	5	4	5
177	5	2	5	5	5	3	4	5	5	4	5	1	5	5	5	5	5	5	5	1
178	4	4	5	5	1	3	2	5	5	2	4	1	5	5	3	4	5	5	4	2
179	1	1	1	5	5	4	5	5	4	5	5	1	5	5	1	5	3	5	5	5
180	4	2	5	5	1	1	3	5	5	2	5	1	5	5	5	5	5	5	5	3
181	5	5	5	5	1	1	5	5	5	5	5	1	5	1	5	5	5	5	5	5
182	5	4	4	4	1	1	3	5	4	3	5	1	5	4	4	2	5	5	3	3
183	5	4	4	4	1	1	3	5	4	3	5	1	5	4	4	2	5	5	3	3
184	5	5	5	4	3	1	1	5	3	2	4	1	5	3	5	5	4	4	5	3
185	5	5	5	4	3	1	1	5	3	2	4	1	5	3	5	5	4	4	5	3
186	4	4	5	3	4	3	2	4	4	4	4	1	5	3	2	3	4	5	5	4
187	4	4	1	5	1	2	5	3	1	1	1	1	2	4	3	3	1	5	2	1
188	1	1	1	5	1	5	1	5	5	1	5	1	5	5	1	5	5	5	5	1
189	4	4	5	5	4	4	4	5	4	2	5	1	5	4	5	5	4	5	5	1

56	3	4	4	3	3	5	4	4	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4
57	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
58	4	5	4	1	4	4	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5
59	1	2	2	2	2	1	3	3	2	3	1	1	3	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2
60	5	4	4	4	3	2	4	5	3	3	2	4	3	3	5	4	4	4	5	5	3	4	4	3
61	5	4	5	4	5	3	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	1
62	5	5	5	5	5	3	5	5	5	4	3	3	2	3	5	3	4	4	4	4	5	5	5	5
63	4	3	4	4	5	3	5	5	5	5	3	4	1	3	5	4	5	5	4	4	5	5	4	3
64	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
65	3	4	4	5	4	3	5	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	5	4
66	5	1	1	1	5	1	1	1	5	1	5	5	5	3	1	1	5	5	5	5	5	5	5	5
67	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	3	3	5	4	5	4	5	3	3	4	4	4	5	4
68	5	5	5	5	5	3	5	5	3	3	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
69	4	4	4	3	4	4	4	5	3	3	4	4	3	4	4	4	3	4	5	4	4	3	4	4
70	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
71	5	3	5	5	5	3	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
72	4	4	4	5	4	3	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	3	4
73	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
74	4	4	3	3	3	4	4	3	3	2	2	2	3	3	4	4	5	4	4	4	4	4	2	3
75	4	3	3	4	4	3	5	5	4	3	3	3	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4
76	3	2	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	4	3	3
77	3	3	3	2	2	2	5	4	2	5	4	5	2	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3
78	4	5	2	5	5	4	3	3	3	4	3	3	2	3	1	3	2	3	3	5	5	3	5	5
79	3	4	4	4	5	5	3	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
80	3	4	4	4	5	5	3	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
81	5	3	4	4	3	3	4	4	4	3	2	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	4	3	3
82	4	3	4	1	5	3	3	4	4	2	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	5	5	5
83	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
84	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	1	2	3	1	1	5	3	5	5	5	5
85	4	3	5	1	5	3	5	5	3	5	5	2	5	2	3	3	5	3	5	5	5	3	3	5

86	1	3	4	3	4	4	4	5	5	4	4	4	2	3	4	5	5	4	5	5	5	5	4	2	4	5	
87	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	
88	5	3	5	5	5	3	5	5	5	3	3	3	3	3	5	5	3	5	5	5	5	5	3	3	5	5	
89	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
90	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	
91	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	
92	4	5	4	2	2	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	
93	3	2	2	3	2	5	3	5	5	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	5	5	5	5	3	1	5	
94	2	3	3	3	1	3	3	3	3	3	2	2	1	2	2	2	1	1	2	3	2	3	3	2	2	2	
95	4	3	4	4	5	3	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	
96	2	5	3	3	3	5	5	5	3	3	4	4	4	3	4	4	5	3	4	4	4	4	3	4	4	4	
97	4	3	4	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	
98	3	3	3	3	2	1	4	4	3	2	2	3	1	2	3	3	3	1	2	4	3	3	3	3	4	3	
99	5	3	4	3	4	2	3	4	4	4	2	2	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	
100	5	3	3	3	5	3	4	5	3	2	2	2	2	4	3	3	3	3	4	5	4	5	4	4	4	5	
101	3	4	3	2	2	1	3	2	1	1	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	4	3
102	2	3	4	3	3	3	3	2	4	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	
103	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4
104	4	4	4	3	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
105	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
106	5	5	3	3	5	5	5	5	5	3	3	3	5	4	3	3	5	5	3	5	3	5	5	5	5	5	5
107	5	3	5	1	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
108	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	1	3	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5
109	5	3	5	1	5	1	1	5	5	5	2	2	3	2	3	3	5	3	3	4	4	4	3	4	4	4	
110	2	2	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	
111	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	5	
112	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
113	5	5	4	4	4	5	4	4	5	4	3	3	3	3	4	3	5	3	3	3	3	3	4	3	3	4	
114	5	4	5	4	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
115	3	4	5	3	5	4	5	5	3	4	1	4	5	2	2	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5

116	2	4	4	5	3	1	4	4	3	4	3	4	1	4	2	3	1	1	2	3	2	3	2	2	1
117	1	1	2	5	3	1	4	4	1	3	3	3	5	3	3	3	3	2	3	4	4	4	4	4	3
118	3	3	3	4	5	5	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	5	4
119	3	3	4	4	4	5	5	3	3	4	3	3	2	1	2	2	1	2	3	3	3	4	4	3	3
120	2	4	3	3	2	1	3	3	4	4	2	4	4	2	3	3	4	4	3	4	3	3	4	4	4
121	1	4	3	2	2	3	3	3	1	3	1	2	2	3	2	3	4	2	3	3	3	3	2	3	3
122	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
123	3	3	3	5	2	1	2	3	4	3	1	2	3	2	3	4	3	1	2	1	3	3	5	4	3
124	2	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	5	4	5	3	4	5	4	4	4	4	5	5
125	3	3	3	3	4	2	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	1	2	3	3	3	3	4	3	4
126	3	4	3	1	3	4	4	4	5	5	3	4	5	3	2	3	3	4	4	5	4	5	4	3	5
127	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
128	2	4	4	4	3	3	4	4	1	4	2	3	2	1	3	1	3	3	3	3	4	3	3	3	3
129	2	4	4	4	3	3	4	4	1	4	2	3	2	1	3	1	3	3	3	3	4	3	3	3	3
130	5	1	1	1	5	5	5	5	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	1	3	1	1	1	1	1
131	5	5	3	3	3	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
132	4	4	4	3	4	5	5	4	3	3	4	4	3	4	3	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4
133	1	3	2	4	2	1	3	2	3	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	1	2
134	5	4	4	5	5	4	5	4	5	2	4	4	4	3	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5
135	3	3	4	1	4	4	5	5	5	5	5	4	3	3	5	3	5	1	5	5	5	5	3	5	5
136	3	3	4	1	4	4	5	5	5	5	5	4	3	3	5	3	5	1	5	5	5	5	3	5	5
137	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
138	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
139	5	3	4	5	4	3	3	4	2	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	5	4	5	4
140	3	2	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	4	4
141	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5
142	3	3	3	5	3	4	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
143	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5
144	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	3	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5
145	3	3	3	3	2	3	3	4	1	1	3	2	2	3	2	3	3	3	2	2	3	1	3	1	3

146	4	4	3	3	4	4	4	4	1	2	2	3	2	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3
147	3	4	4	4	4	3	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	3	5	4	5
148	4	4	4	2	4	3	5	5	3	3	3	4	3	3	4	4	5	4	4	4	5	5	5	4	4
149	2	4	3	2	2	4	4	4	3	4	2	2	3	2	2	3	2	1	3	4	3	3	3	2	3
150	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
151	3	5	5	3	4	5	5	4	4	5	5	5	3	5	4	4	5	3	4	4	5	4	4	5	5
152	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
153	3	3	2	3	2	1	3	3	1	1	1	1	2	1	1	3	5	5	4	4	4	5	4	4	4
154	3	3	2	3	2	1	3	3	1	1	1	1	2	1	1	3	5	5	4	4	4	5	4	4	4
155	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
156	3	4	4	3	2	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	3	4	4
157	2	3	4	3	3	3	3	2	4	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	2	3	2	2	3
158	3	3	2	3	1	3	4	3	1	1	1	1	1	3	3	3	2	2	3	3	2	3	4	2	3
159	4	4	5	3	3	3	3	4	5	5	5	5	5	4	3	3	3	3	4	4	4	5	5	5	5
160	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	3	3	3	3	4	4	5	3	4	4	4	4	3	3	3
161	3	3	3	3	3	1	3	3	1	1	1	1	1	2	2	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3
162	2	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	2	2	2	3	2	2	3	3	3	3	4	2	3
163	5	4	2	1	1	3	3	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	3	4	4
164	5	3	4	3	5	2	3	5	1	5	4	4	4	3	2	2	5	4	4	5	5	2	5	3	4
165	5	2	4	2	4	2	4	4	2	4	4	4	4	4	2	2	4	4	4	3	4	4	3	3	4
166	5	5	5	3	5	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	5
167	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
168	2	2	2	2	2	1	4	2	1	1	2	2	1	2	1	2	3	2	2	3	3	3	3	1	2
169	3	3	3	4	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3
170	3	2	3	4	4	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
171	3	3	3	4	3	5	3	4	1	3	1	3	2	3	3	3	4	3	3	4	3	4	5	3	4
172	4	3	4	5	5	3	5	4	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5
173	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
174	4	3	3	5	5	1	5	5	5	5	5	5	1	1	1	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5
175	4	5	4	4	3	5	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	5	3	3	4	4	3	3	4	5

176	5	4	5	2	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
177	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	5	5
178	3	3	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	2	4	5	4	5	4	3	5	4	5	5	2	5
179	4	3	3	1	5	1	4	5	4	5	3	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	3	5
180	4	4	4	3	2	2	4	4	2	3	4	3	2	3	4	4	3	3	4	4	4	4	2	2	3
181	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
182	3	4	4	4	2	3	4	4	4	4	4	4	1	3	3	4	3	3	4	4	3	4	4	3	3
183	3	4	4	4	2	3	4	4	4	4	4	4	1	3	3	4	3	3	4	4	3	4	4	3	3
184	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
185	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
186	4	2	4	2	3	2	3	4	4	3	3	5	3	3	3	4	5	2	4	4	2	3	4	5	5
187	5	3	4	4	5	2	4	4	3	2	2	2	2	3	2	4	3	3	2	4	3	3	3	2	3
188	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
189	3	3	4	3	4	2	5	4	3	3	3	3	3	2	4	3	3	2	3	4	4	4	5	4	5

Anexo 4: Validación de los instrumentos



Validación del instrumento de Ejecución de Operaciones Policiales

N°	DIMENSIONES	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	Dimensión 1: Especialización							
1	La institución tiene un programa de capacitación para la ejecución de las operaciones policiales	X		X		X		
2	Usted ha participado en las capacitaciones que realiza la institución	X		X		X		
3	En la institución se cumplen con los procesos en las operaciones policiales	X		X		X		
4	En la institución se sanciona cuando el colaborador incumple con los procesos en las operaciones policiales	X		X		X		
5	En la institución existe un plan para el perfeccionamiento en la ejecución de las operaciones policiales	X		X		X		
6	Usted asiste a programas de perfeccionamiento de manera voluntaria	X		X		X		
	Dimensión 2: Recursos humanos							
9	En el Planeamiento estratégico de la institución se considera a la ejecución de las operaciones policiales	X		X		X		
10	El Plan operativo está en concordancia con el Planeamiento estratégico de la institución	X		X		X		
11	En el proceso de reclutamiento de personal se solicita capacitaciones vinculadas a las operaciones policiales	X		X		X		
12	Existe planificación en la institución para reclutar al personal	X		X		X		
13	En la institución se selecciona al personal según el perfil establecido	X		X		X		
14	En la institución se cumple con el proceso de selección de personal	X		X		X		
	Dimensión 3: Administración							
15	La planificación en la institución se realiza coordinando con todas las áreas	X		X		X		
16	Los planes de la institución son concordantes con la realidad	X		X		X		
17	En la institución existe organización de los recursos materiales, humanos y económicos	X		X		X		
18	Existe concordancia entre los recursos disponibles y los planes institucionales	X		X		X		
19	En la institución se ejecuta las actividades según la planificación	X		X		X		



ESCUELA DE POSTGRADO

20	La ejecución de los planes aporta al logro de los objetivos estratégicos	X		X		X		
21	En la institución existe coordinación para la ejecución de las operaciones policiales	X		X		X		
22	La institución coordina con otras instituciones para la ejecución de las operaciones policiales	X		X		X		
23	En la institución se practica el control concurrente	X		X		X		
24	En la institución es política realizar el control al finalizar las actividades	X		X		X		
25	En la institución se evalúa la ejecución de los planes	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Dra. Victoria Gardi Melgarejo

DNI: 04066364

Especialidad del validador: Doctora en Administración

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

24 de Julio del 2020

Firma del Experto Informante

Validación del instrumento de Ejecución de Operaciones Policiales

N°	DIMENSIONES	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	Dimensión 1: Especialización							
1	La institución tiene un programa de capacitación para la ejecución de las operaciones policiales	X		X		X		
2	Usted ha participado en las capacitaciones que realiza la institución	X		X		X		
3	En la institución se cumplen con los procesos en las operaciones policiales	X		X		X		
4	En la institución se sanciona cuando el colaborador incumple con los procesos en las operaciones policiales	X		X		X		
5	En la institución existe un plan para el perfeccionamiento en la ejecución de las operaciones policiales	X		X		X		
6	Usted asiste a programas de perfeccionamiento de manera voluntaria	X		X		X		
	Dimensión 2: Recursos humanos	Si	No	Si	No	Si	No	
9	En el Planeamiento estratégico de la institución se considera a la ejecución de las operaciones policiales	X		X		X		
10	El Plan operativo está en concordancia con el Planeamiento estratégico de la institución	X		X		X		
11	En el proceso de reclutamiento de personal se solicita capacitaciones vinculadas a las operaciones policiales	X		X		X		
12	Existe planificación en la institución para reclutar al personal	X		X		X		
13	En la institución se selecciona al personal según el perfil establecido	X		X		X		
14	En la institución se cumple con el proceso de selección de personal	X		X		X		
	Dimensión 3: Administración	Si	No	Si	No	Si	No	
15	La planificación en la institución se realiza coordinando con todas las áreas	X		X		X		
16	Los planes de la institución son concordantes con la realidad	X		X		X		
17	En la institución existe organización de los recursos materiales, humanos y económicos	X		X		X		
18	Existe concordancia entre los recursos disponibles y los planes institucionales	X		X		X		
19	En la institución se ejecuta las actividades según la planificación	X		X		X		



ESCUOLA DE POSTGRADO

20	La ejecución de los planes aporta al logro de los objetivos estratégicos	X		X		X		
21	En la institución existe coordinación para la ejecución de las operaciones policiales	X		X		X		
22	La institución coordina con otras instituciones para la ejecución de las operaciones policiales	X		X		X		
23	En la institución se practica el control concurrente	X		X		X		
24	En la institución es política realizar el control al finalizar las actividades	X		X		X		
25	En la institución se evalúa la ejecución de los planes	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Flores Zafra David _____ DNI: 41541647 _____

Especialidad del validador: Administración e ingeniería de proyectos _____

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

24 de Julio del 2020

Firma del Experto Informante

Anexo 5: Confiabilidad de los Instrumentos Variable 1: Motivación

Elementos muestrales	Variable independiente: Factores motivacionales																			
	It 1	It 2	It 3	It 4	It 5	It 6	It 7	It 8	It 9	It 10	It 11	It 12	It 13	It 14	It 15	It 16	It 17	It 18	It 19	It 20
Encuestado 1	5	2	4	4	5	4	2	4	2	4	4	4	4	2	3	2	2	2	4	2
Encuestado 2	5	2	4	2	4	5	2	4	2	4	4	4	4	2	2	2	5	4	5	4
Encuestado 3	4	2	3	2	5	4	2	3	4	4	4	3	4	2	4	3	4	3	4	3
Encuestado 4	4	2	3	2	5	4	2	3	4	4	4	3	4	2	4	3	4	3	4	3
Encuestado 5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4
Encuestado 6	4	2	4	2	4	4	2	2	2	4	4	1	4	2	1	2	4	1	2	2
Encuestado 7	4	2	4	2	4	4	2	2	2	4	4	3	3	2	4	2	3	2	4	4
Encuestado 8	4	2	4	4	4	4	2	4	1	4	4	2	4	1	4	4	4	1	4	2
Encuestado 9	4	1	1	2	4	4	2	4	1	4	4	4	4	1	4	2	1	2	2	4
Encuestado 10	4	2	3	3	4	4	4	3	2	4	4	4	4	2	3	4	4	4	4	3
Encuestado 11	4	1	5	3	3	4	3	2	1	5	3	3	3	1	4	1	3	2	3	3
Encuestado 12	4	2	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	2	2	2	2	2	4	2
Encuestado 13	4	2	4	4	4	4	2	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
Encuestado 14	5	2	1	3	2	5	1	2	1	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	1
Encuestado 15	4	2	4	4	4	4	3	4	2	4	4	4	4	2	4	3	4	4	4	4
Encuestado 16	4	2	4	2	4	4	3	4	2	4	4	4	4	2	4	4	2	2	4	4
Encuestado 17	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4
Encuestado 18	4	2	4	4	4	4	2	4	1	4	4	4	4	2	2	2	4	2	4	4
Encuestado 19	5	2	5	2	3	5	4	3	2	5	5	4	5	2	5	3	5	4	5	4
Encuestado 20	5	3	4	2	5	4	2	2	2	5	5	4	2	4	4	2	4	4	4	2
Encuestado 21	4	2	4	4	4	4	4	2	2	4	4	4	2	2	4	2	4	4	4	2
Encuestado 22	4	2	4	3	4	4	2	4	2	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	3
Encuestado 23	5	4	4	4	4	3	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	3	3	3	3
Encuestado 24	0,48	0,61	0,96	0,83	0,44	0,21	1,11	0,21	1,27	0,28	0,27	0,64	0,45	0,89	0,88	0,82	0,97	1,06	0,48	0,87
Encuestado 25	4	1	5	4	3	5	1	4	4	5	5	4	4	3	5	2	5	1	4	4

Sumatoria de las varianzas de los ítems S_i^2 : 13,9
 La varianza de la suma de los ítems S_T^2 : 61,8
 Número de ítems K : 20

Coefficiente de Alfa de Cronbach α : 0,815

65
70
67
67
84
53
61
63
55
69
57
64
75
54
72
67
79
65
78
69
66
68
80
70
73

61,7504

Variable 2: Ejecución de las operaciones policiales

Elementos muestrales	Variable dependiente: Ejecución de operaciones policiales																								
	It 1	It 2	It 3	It 4	It 5	It 6	It 7	It 8	It 9	It 10	It 11	It 12	It 13	It 14	It 15	It 16	It 17	It 18	It 19	It 20	It 21	It 22	It 23	It 24	It 25
Encuestado 1	3	5	5	3	4	4	5	3	3	4	3	4	3	4	4	4	3	3	4	5	4	5	2	4	5
Encuestado 2	3	3	3	3	3	3	4	3	3	5	4	4	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3
Encuestado 3	4	3	4	4	2	3	5	4	2	2	2	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	1	1	3
Encuestado 4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	5	4	4	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3
Encuestado 5	2	4	4	5	5	3	3	4	4	2	2	2	2	2	2	2	4	2	2	3	4	3	3	2	2
Encuestado 6	5	4	4	3	5	4	5	5	4	5	5	5	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3
Encuestado 7	3	3	2	3	4	3	4	3	5	5	5	5	5	3	4	4	4	3	4	4	5	5	3	3	4
Encuestado 8	3	1	3	4	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	4	3	4	2	2
Encuestado 9	1	5	2	5	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	4	3	3	3	3
Encuestado 10	4	4	4	4	4	2	4	4	2	4	4	5	2	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4
Encuestado 11	2	5	3	4	3	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	2	2	3	4	4	3	4	4	4
Encuestado 12	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
Encuestado 13	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	2	2	2	2	3	3	2	2	3	4	3	3	3	3	3
Encuestado 14	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
Encuestado 15	4	4	4	5	4	1	4	4	4	3	2	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
Encuestado 16	3	4	4	3	3	5	4	4	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4
Encuestado 17	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
Encuestado 18	4	5	4	1	4	4	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5
Encuestado 19	1	2	2	2	2	1	3	3	2	3	1	1	3	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2
Encuestado 20	5	4	4	4	3	2	4	5	3	3	2	4	3	3	5	4	4	4	5	5	3	4	4	3	5
Encuestado 21	5	4	5	4	5	3	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	1	5
Encuestado 22	5	5	5	5	5	3	5	5	5	4	3	3	2	3	5	3	4	4	4	4	5	5	5	5	5
Encuestado 23	4	3	4	4	5	3	5	5	5	5	3	4	1	3	5	4	5	5	4	4	5	5	4	3	3
Encuestado 24	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
Encuestado 25	3	4	4	5	4	3	5	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4
	1,69	1,03	0,91	1,15	1,09	1,48	0,54	0,67	1,43	1,19	1,53	1,33							1,4	0,95	1,03	0,82	0,96	1,11	
	0,87	1,24	1,45	1,09									354,038												

96
84
71
84
73
99
96
74
64
92
85
122
76
125
93
91
125
113
54
95
111
107
101
121
99

0,9 0,72 0,76

Sumatoria de las varianzas de los ítems $\sum S_i^2$: 27,4
 La varianza de la suma de los ítems S_T^2 : 354
 Número de ítems **K**: 25

Coefficiente de Alfa de Cronbach α : 0,961

Anexo 6: Herramientas de Trabajo

Matriz 1. Fuentes de información para el problema a nivel internacional

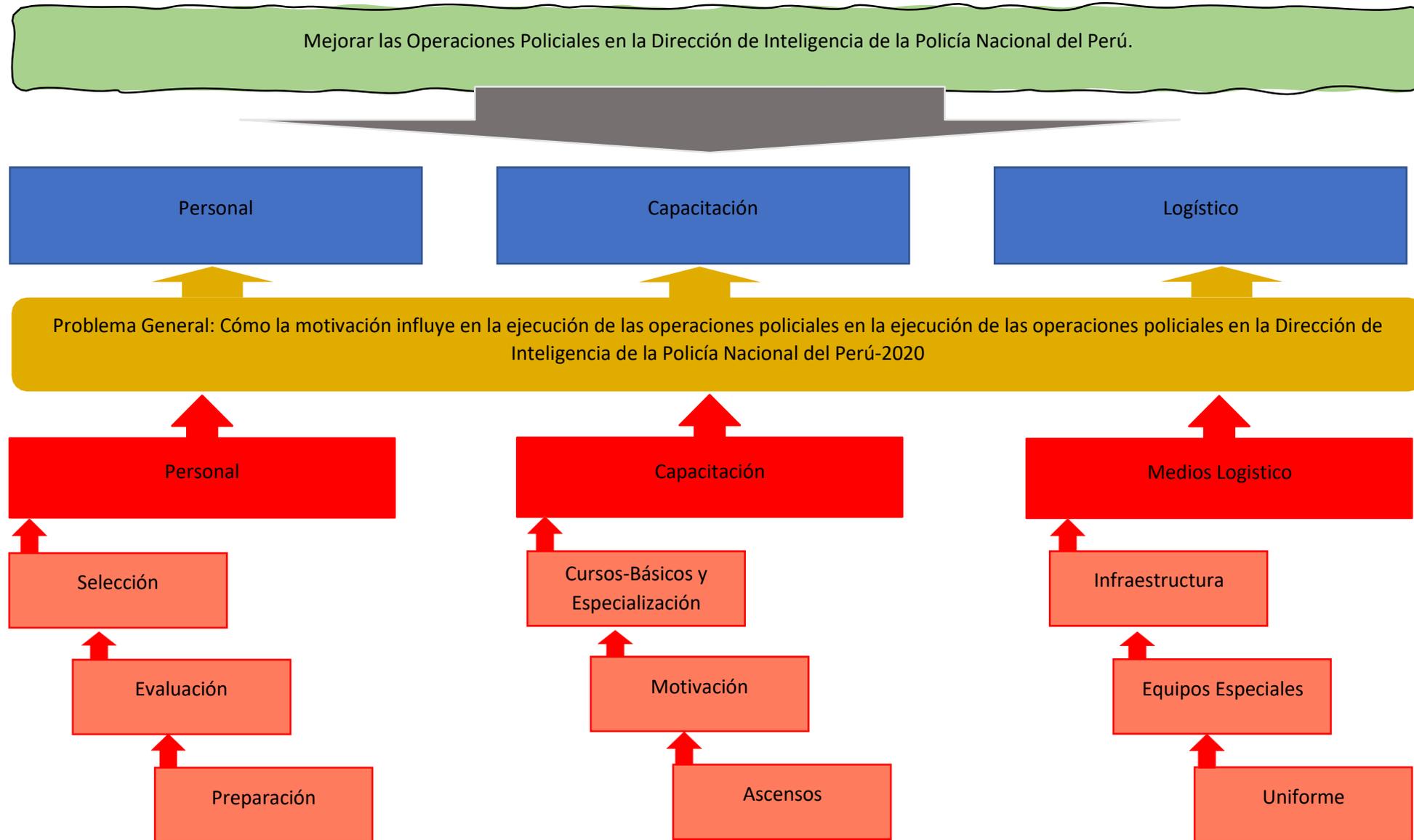
Problema de investigación a nivel internacional					
Informe mundial 1		Informe mundial 2		Informe mundial 3	
Mejoramiento de la Policía en América Latina	El presente informe forma parte de un proyecto conjunto entre Banco Interamericano de Desarrollo y el Programa de Estado de Derecho Peter D. Bell del Diálogo Interamericano, sobre los intentos reformistas en las policías latinoamericanas que conservan la rigidez burocrática, la opacidad y en muchos casos, la propensión al abuso de autoridad desde tiempos pasados, haciendo que todo esto se vea en un nuevo contexto definido por las crecientes demandas de los ciudadanos y por las amenazas, del crimen organizado que dejan al descubierto las debilidades de la instituciones policiales, en la lucha contra la delincuencia y la baja credibilidad ante la ciudadanía, buscando los observadores los principales rasgos que tendrán los futuros policías latinoamericanos de aquí a una década para poder enfrentar a la delincuencia debiendo mejorar no solo en su eficacia, también en la prevención y controlar la delincuencia (Casas, González y Mesías, 2018).	La Libertad de Expresión, El uso de la fuerza de la Policía.	La Relatoría Especial para la Libertad de Expresión con apoyo de la Corte Interamericana de Derechos Humanos, buscan estimular la defensa del derecho a la libertad de pensamiento y expresión, en el marco de manifestaciones sociales, siendo estos fundamentales para el funcionamiento de una sociedad democrática, siendo la función del Estado la protección a las personas, es en el caso del Perú los miembros de la Policía Nacional del Perú, durante las manifestaciones sociales hacen el uso de la fuerza en forma excesiva. (Lanza, 2020).	Seguridad ciudadana en América Latina y el Caribe	En los últimos años los gobiernos de los países de América Latina y el Caribe han realizado gestiones para atacar la problemática de la Seguridad Ciudadana y Justicia, con la finalidad de incorporar estrategias de prevención, control del crimen organizado, control de la violencia, la aplicación de justicia y la reinserción social, las instituciones de seguridad han descentralizado, a los actores institucionales y sociales en las distintas esferas del gobierno, en el uso de políticas públicas, herramientas en gestión por resultados, coordinación, planificación, financiamiento y evaluación de los respectivos programas, pero desafortunadamente los avances conceptuales y doctrinarios no se han incorporado para atender los altos niveles de crimen y violencia que enfrenta la región. (Chinchilla & Vorndran 2018).
Informe La transformación policial para el 2030 en América Latina.		Informe anual de la Comisión Interamericana de Derechos Humanos, 2019		Informe Seguridad ciudadana en América Latina y el Caribe Desafíos e innovación en gestión y políticas públicas en los últimos 10 años.	

<p>Evidencia del registro en Ms word</p>	<p>(Casas, González, & Mesías, La Transformación Policial para el 2030 en América Latina., 2018)</p> <p>Casas, K., González, P., & Mesías, L. (2018). <i>La Transformación Policial para el 2030 en América Latina</i>. Washington- DC.: El Dialogo, Liderazgo para las Américas-Informe del programa de Estado de Derecho Peter D. Bell y El Banco Interamericano de Desarrollo.</p>	<p>(Lanza, Informe Anual de la Comisión Interamericana de Derechos Humanos-2019, 2020)</p> <p>Lanza, E. (2020). <i>Informe Anual de la Comisión Interamericana de Derechos Humanos-2019</i>. Washington- DC: Relatoría Especial para la Libertad de Expresión- Comisión Interamericana de Derechos Humanos.</p>	<p>(Chinchilla & Vorndran, 2018)</p> <p>Chinchilla, L., & Vorndran, D. (2018). <i>Seguridad Ciudadana en América Latina y el Caribe - Desafíos e innovación en gestión y políticas públicas en los últimos 10 años</i>. Washington-DC.: El Dialogo-Liderazgo para las Américas - Banco Interamericano de Desarrollo.</p>
---	---	---	--

Matriz 2. Fuentes de información para el problema a nivel nacional

Problema de investigación a nivel nacional					
Informe nacional 1		Informe nacional 2		Informe nacional 3	
Seguridad Ciudadana	<p>Contraloría General de la República (2019), Los Servicios de seguridad ciudadana ejecutados por el personal policial de las comisarías y los Gobiernos Locales, se efectúan con el propósito cooperar y optimizar las actividades de coordinación y cooperación entre la Policía Nacional y los Gobiernos locales en los de servicios de seguridad. Realizándose la visita de control a 463 municipalidades y 624 comisarías, donde obtuvo como resultado que el 30% de los vehículos motorizados se encuentran inoperativos, por lo que esto afecta el patrullaje integrado con la municipalidad de su jurisdicción, asimismo que los efectivos policiales que realizan patrullaje motorizado y a pie, no cuentan con el equipo indispensable y completo para la ejecución de las operaciones en las comisarías, otro factor es que no cuentan con un Plan de trabajo para las juntas vecinales de Seguridad ciudadana para el año-2019.(Rodríguez, Huamán, & Camac, 2019)</p>	<p>Convenios suscritos de la Policía Nacional</p>	<p>El resultado de la investigación realizada por Earth Rights International (ERI), el Instituto de Defensa Legal (IDL) y la Coordinadora Nacional de Derechos Humanos (CNDDHH), solicitaron a las diferentes autoridades nacionales, para revisar y analizar los convenios vigentes y no vigentes suscritos entre la Policía Nacional del Perú y las empresas extractivas durante los últimos 23 años, lográndose a observar que existen 138 convenios de prestación de servicios policiales, celebrados entre la PNP y empresas extractivas, suscritos desde el año 1995 y 2018, convenios que afectan la imparcialidad y la independencia de la PNP, creando un vínculo entre la Policía y las empresas extractivas, favoreciendo a las actividades y violando los derechos humanos de las comunidades y pueblos indígenas. (Bravo, y otros, 2019)</p>	<p>Por una atención policial de calidad con respeto de derechos fundamentales.</p>	<p>Defensoría del Pueblo (2018) El mencionado informe se realizó con el fin de verificar la calidad de atención brindan los efectivos policiales del Departamentos de Investigación Criminal de la PNP, con respeto y protección de los derechos fundamentales de las personas imputadas y víctimas del delito, para evaluar la calidad de atención policial a las personas en condición de víctimas e imputados, verificando las condiciones de trabajo del personal policial en las funciones de investigación del delito, constatando el procedimiento en el registro de denuncias y los actos de investigación, así como verificar los ambientes que cumplan los estándares de atención a las víctimas del delito.(Palomino, Tumialán, & Castillo, 2018)</p>
Informe Consolidado del Operativo Seguridad Ciudadana		<p>Informe Convenios entre la Policía Nacional y las empresas extractivas en el Perú</p>		<p>Informe Supervisión Nacional a los Departamentos de Investigación Criminal de la Policía 2018.</p>	
Evidencia del registro en Ms word	<p>(Rodríguez, Huamán, & Camac, 2019)</p> <p>Rodríguez, K., Huamán, A., & Camac, P. (2019). <i>Informe Consolidado del Operativo de Seguridad Ciudadana</i>. Lima: Contraloría General de la Republica.</p>	<p>(Bravo, y otros, Convenios entre la Policía Nacional y las empresas extractivas en el Perú., 2019)</p> <p>Bravo, J., Paucar, K., Mejía, S., Barboza, M., Ruiz, J., Masquez, A., & Quispe, M. (2019). <i>Convenios entre la Policía Nacional y las empresas extractivas en el Perú</i>. Lima: EarthRights International.</p>		<p>(Palomino, Tumialán, & Castillo, Supervisión Nacional a los Departamentos de Investigación Criminal de la Policía-2018, 2018)</p> <p>Palomino, P., Tumialán, I., & Castillo, P. (2018). <i>Supervisión Nacional a los Departamentos de Investigación Ciminal de la Policía-2018</i>. Lima: Defensoría del Pueblo.</p>	

Matriz 1. Árbol de problemas a nivel local – organización



Matriz 4. Matriz de problema a nivel local

Causa	Sub causa	¿Porqué?	Problema general
Personal	Selección	En la actualidad la problemática de la Policía Nacional del Perú, es la distribución del personal de la PNP es el caso de los Oficiales en los cambios generales y Suboficiales al momento de realizarse los cambios de colocación, permisos, permuta y otro factor al egresar de las escuelas de formación y no toman en cuenta la especialidad del personal de acuerdo a lo estipulado en el Decreto Legislativo, N°1267 (art. 28 Especialidades funcionales del personal de armas, Prevención, Orden y seguridad, Investigación Criminal, Inteligencia y Control Administrativo Disciplinario).	En la actualidad la problemática de la Policía Nacional del Perú, es la distribución del personal es el caso de los Oficiales y Sub oficiales al momento de realizarse los cambios de colocación, permisos, permuta y otro factor, es al egresar de las escuelas de formación no toman en cuenta la especialidad del personal policial de acuerdo a lo estipulado en el Decreto Legislativo, N°1267 en el (art. 28 Especialidades funcionales del personal de armas, Prevención, Orden y Seguridad, Investigación Criminal, Inteligencia y Control Administrativo Disciplinario), así como también para el mejor desempeño policial, carece de pruebas en salud, psicológicos, polígrafo. Por otro lado hay ausencia de conferencias, pruebas físicas y afines, así mismo la falta de cursos en la especialidad, capacitación, especialización y falta de motivación para realizar estudios en cursos de la especialidad, en universidades nacionales o extranjeras, institutos públicos y/o privados, así como cursos en las instituciones policiales del extranjero, en la actualidad no hay incentivo al personal con ascensos, por sus intervenciones policiales y/o actos en salvaguarda de la vida de la persona, algunas dependencias policiales carecen de infraestructura, no cuentan con locales propios, mayormente cuentan con locales donados, embargados y otros en forma de alquiler ocasionando un gasto en la institución, por otro lado existe la carencia de equipos especiales e informático, con programas actualizados, así como equipo de última generación en algunas dependencias policiales, en algunos casos el personal utiliza equipos de su propiedad, careciendo de dotación de uniforme u otra vestimenta, de acuerdo a la especialidad que realiza.
	Evaluación	La carencia de pruebas, en lo que respecta a salud, psicológicamente y poligrafía, para el buen desempeño profesional.	
	Preparación	La ausencia de especialización, capacitación a través de conferencias, cursillos, pruebas físicas y afines, en relación con la labor que viene desempeñando.	
Capacitación y Motivación	Cursos	La falta de cursos en la especialidad, en capacitación, especialización y afines, para poder desempeñar una buena labor	
	Motivación	La falta de motivación con estudios en cursos de la especialidad o afines en universidades nacionales o extranjeras, institutos públicos y/o privados, así como cursos en las instituciones policiales del extranjero	
	Ascensos	En la actualidad no se incentiva al personal con ascensos, por su buena labor en sus intervenciones policiales y actos en salvaguarda de la vida de la persona.	
Medios Logísticos	Infraestructura	Algunas dependencias policiales carecen de infraestructura al no contar con locales propios contando con locales de donación y otros alquilados ocasionando un gasto en la institución.	
	Equipos Especiales y Informáticos	Existe la carencia de equipos especiales e informático, con programas actualizados, así como equipo de última generación en algunas Dependencias policiales, en algunos casos el personal utiliza equipos de su propiedad.	
	Uniforme y/o vestimenta	No cuentan con dotación de uniforme u otra vestimenta, de acuerdo con la especialidad en la que se encuentre laborando.	

Matriz 5. Antecedentes

Datos del antecedente internacional 1:			
Título	Factores motivacionales que inciden en la rotación de personal en la Superintendencia de Economía Popular y Solidaria- SEPS	Metodología	
Autor	Orbe	Enfoque: cuantitativo	
Lugar:	Ecuador	Tipo:	Descriptivo, correlacional
Año	2019		
Objetivo	Delimitar los elementos motivacionales que inciden en la dinámica rotatoria del personal de la institución	Diseño no experimental	No experimental
Resultados	El autor corroboró que los elementos motivadores dentro del ámbito laboral asociado a su compromiso responsable obtuvieron un valor porcentual de 78% asumiendo de esta manera que los trabajadores asumen sus obligaciones con mayor grado de acuerdos, lealtad y competitividad cuando existe afinidad, del mismo modo el elemento motivacional asociado a desarrollo de habilidades personales cuyo valor fue representado por el 41% comprobando así que a este tipo de funcionarios en su gran mayoría no demostraron afinidad por enfrentarse a situaciones retadoras en su ambiente laboral, donde se pueda constatar las iniciativas individuales de cada trabajador ante situaciones competitivas. En lo que se refería a los factores higiénicos 86% demostró estar a gusto con el mobiliario de oficina que favorece a postura adecuada y por ende favorece la salud ocupacional de los funcionarios.	Método:	Hipotético deductivo
		Población:	60
		Muestra:	60
		Unidades informantes	
		Técnicas:	encuesta
		Instrumentos:	Cuestionario de factor motivacional y rotación de personal
Conclusiones	Que los factores motivacionales inciden en la dinámica rotatoria del personal de la Institución	Método de análisis de datos:	Descriptivo- inferencial
Redacción final al estilo artículo (5 líneas)	Orbe, (2019) afirma que existe ciertos elementos que motivan a los trabajadores en su ambiente de trabajo, como cuando existe ciertos acuerdos, lealtad y sobre todo el ambiente de trabajo es tranquilo y hay afinidad entre los trabajadores, los integrantes se sienten constantemente motivados y realizan un excelente trabajo y producen más.		
Referencia	<p>Referencias Orbe, A. (2019). <i>Factores motivacionales que inciden en la rotación de personal en la Superintendencia de Economía Popular y Solidaria, SEPS.</i> Universidad Andina Simón Bolívar - Quito. Obtenido de http://hdl.handle.net/10644/6645.</p>		

Datos del antecedente internacional 2:			
Título	Factores motivacionales asociados a la motivación laboral y satisfacción en profesionales de la escuela de postgrados fac – muestra as. Comando. Bogotá. Colombia	Metodología	
Autor	Hernández	Enfoque:	cuantitativo
Lugar:	Colombia	Tipo:	Descriptivo correlacional
Año	2017		
Objetivo	Establecer las aspiraciones laborales como factor determinante de en su desenvolvimiento personal y profesional.	Diseño:	no experimental
Resultados	De acuerdo con las dimensiones de orden motivacional se encontró con un 59% persigue el reconocimiento de su labor y desarrollo profesional, es decir, que buscan la aceptación de sus iguales por los méritos obtenidos, desenvolvimiento. En cuanto a la dimensión asociada a los medios para enaltecer su desenvolvimiento el porcentaje obtenido es de 58, 7% razón por la que se infiere por parte del autor la aceptación de normativas y valoraciones propias quienes a través del respeto por el orden jerárquico dentro del ámbito donde se desenvuelven. En cuanto a los factores de orden externo en el ámbito motivacional un 60% de los participantes expresaron que existirá retribución a la actuación y desempeño acorde a sus intereses motivacionales	Método: hipotético deductivo	
		Población: 29	Policías de ambos sexos de 20 a 55 años.
		Muestra: 29	Ochenta policías de ambos sexos.
		Unidades informantes	
		Técnicas:	Encuesta
		Instrumentos: Cuestionario	Cuestionario de factores motivacionales y de satisfacción laboral
Conclusiones	Existe vinculación entre los factores motivacionales y la satisfacción en los profesionales	Método de análisis de datos:	Descriptivo, inferencial
Redacción final al estilo artículo (5 líneas)	Hernández (2017) evidencia que los factores motivacionales buscan encontrar una vinculación entre las motivaciones y el desenvolvimiento en el trabajo tanto personal como profesional y se infiere que existen normas y valoraciones por parte de los jefes con un clima de respeto en el lugar donde se desenvuelven y su desempeño está de acuerdo con sus intereses motivacionales, por lo tanto, se afirma que hay vinculación entre los factores motivacionales y la satisfacción de los profesionales.		
Referencia	(Hernández, 2017) Referencias Hernández, C. (2017). <i>Factores motivacionales asociados a la motivación laboral y satisfacción en profesionales de la escuela de postgrados Fac – muestras. Comando. (Tesis Magister)</i> . Colombia Universidad Externado.		

Datos del antecedente internacional 3:			
Título	Derechos humanos de las fuerzas de seguridad del Estado en las protestas sociales del Ecuador. Análisis jurídico desde el uso progresivo de la fuerza	Metodología	
Autor	Torres	Enfoque	cualitativo
Lugar:	Quito-Ecuador	Tipo	Descriptivo
Año	2017		
Objetivo	Analizar la protección de los Derechos Humanos dentro de las protestas sociales, respecto de la Responsabilidad del Estado	Diseño	No experimental
Resultados	Los derechos humanos para los policías son insuficientes, que existe falta de capacitación y equipamiento para hacer frente a la fuerza y organizar el orden público que impide un buen desempeño de sus funciones	Método	Hipótesis-deductivo
		Población	230 agentes policiales
		Muestra	230
		Unidades informantes	
		Técnicas	Encuesta
		Instrumentos	Cuestionario
Conclusiones	El estado establece garantía a sus pobladores, pero sin dejar de lado los derechos humanos de los policías, para que puedan cumplir con sus objetivos, a pesar de que en algún momento pueda violentar los derechos ciudadanos.	Método de análisis de datos	Descriptivo
Redacción final al estilo artículo (5 líneas)	Torres (2017) Tanto los pobladores como los policías cuentan con derechos, pero en ningún momento ni el policía ni los pobladores deben excederse y quebrantar el orden público. Es importante que el policía mantenga el orden y tener claro el uso de la fuerza y sus límites, deben tener muy claro sus funciones y sus facultades y obligaciones que tienen como policías para salvaguardar el orden		
Referencia	Torres, A. (2017). <i>Derechos humanos de las fuerzas de seguridad del Estado en las protestas sociales del Ecuador. Análisis jurídico desde el uso progresivo de la fuerza</i> . Pontificia Universidad Católica del Ecuador. Quito- Ecuador.		

Datos del antecedente internacional 4:			
Título	Plan motivacional para mejorar el clima organizacional del centro especializado de preparación académica (c.e.p.a.)	Metodología	
Autor	Jácome	Enfoque	Cuantitativo
Lugar:	Quito	Tipo	Correlacional causal
Año	2016		
Objetivo	Fomentar la creación de habilidades focalizadas desde el punto de vista educativo como herramientas eficaces dentro del mundo laboral.	Diseño	No experimental
Resultados	Encontrando de éste modo la ausencia de planeaciones motivacionales dentro de cualquier organización trae como consecuencia insatisfacciones de orden laboral, así como falta de empatía dentro del entorno y por ende la desmotivación, por lo que el autor consideró indispensablemente las consideraciones pertinentes de los industriales para de esta forma asegurar un cambio favorable que otorgue satisfacción personal y laboral, inicialmente a través del reconocimiento de los líderes organizacionales y también por sus compañeros de labores ya que este incidiría, como un elemento potenciador de motivación promoviendo así un clima organizativo agradable	Método	Hipotético deductivo
		Población	15 participantes
		Muestra	15
		Unidades informantes	
		Técnicas	Encuesta
		Instrumentos	Cuestionario
Conclusiones	La motivación representa un papel protagónico dentro del desarrollo de habilidades personales que le permite desenvolverse asertivamente en cualquier ámbito profesional	Método de análisis de datos	Descriptivo inferencial
Redacción final al estilo artículo (5 líneas)	Jácome (2016) El presente trabajo considera que la falta de planeación motivacional e cualquier tipo de organización tiene efectos en la satisfacción laboral porque cuando hay motivación los trabajadores trabajan con un clima adecuado, agradable. Es muy importante que los líderes organizacionales reconozcan cuando algo funciona bien en los trabajadores y motivarlos constantemente		
Referencias	(Jácome, 2016) Referencias Jácome, A. (2016). <i>Plan motivacional para mejorar el clima organizacional del centro especializado de preparación académica</i> . Ecuador: Tecnológico Superior Cordillera. Tecnólogo Administración de Recursos Humanos Personal.		

Datos del antecedente internacional 5:			
Título	Policía comunitaria, reforma y confianza ciudadana en el período 2007-2015	Metodología	
Autor	Grijalva	Enfoque	cualitativo
Lugar:	Quito-Ecuador	Tipo	
Año	2017		
Objetivo	Interpretar de forma procedimental de la reforma policial a favor de la comunidad para mejorar la confianza ciudadana	Diseño	
Resultados	Contribuye con la potenciación de la credibilidad ciudadana hacia los entes policiales considerando que dentro del perfil que debe tener estos profesionales se encuentra la empatía y la conciencia ciudadana partiendo del neo institucionalismo policial tomando como base las gestiones comandadas y el desarrollo del talento humano propio para desempeñar el ejercicio profesional correspondiente potenciando habilidades para poder analizar y canalizar oportuna mente.	Método	Hipotético deductivo
		Población	40 policías
		Muestra	40
		Unidades informantes	
		Técnicas	Encuesta
		Instrumentos	Cuestionario
Conclusiones	Por ende, las instituciones de orden policial no deben ser consideradas como la convergencia de legislación, formalismo y reglamentación sino como el punto de encuentro de infinitas practicas gerenciadas donde prevalezcan los valores y la motivación tanto de la comunidad como de personal que participa y que conforma dichas organizaciones.	Método de análisis de datos	Descriptivo inferencial
Redacción final al estilo artículo (5 líneas)	Grijalva (2017) La policía comunitaria aporta a la sociedad y es importante que estás personas sean enfáticas basados en el institucionalismo policial y el talento humano para el desempeño del profesional y las habilidades para potenciar y canalizar de manera oportuna la actividad profesional y como entidad policial que prevalezcan los valores y la motivación.		
Referencias.	(Grijalva, 2017) Referencias Grijalva, A. (2017). <i>Policía Comunitaria, reforma y confianza ciudadana en el periodo 2007-2015 (Tesis Maestría)</i> . Quito-Ecuador: Instituto de Altos estudios Nacionales.		

Datos del antecedente nacional 1:

Título	Factores motivacionales y el desarrollo profesional de los oficiales de la policía nacional del Perú de la dirección nacional antidrogas, lima, años 2015 – 2017.	Metodología	
Autor	García	Enfoque	cuantitativo
Lugar:	Lima: Perú	Tipo	Descriptivo- correlacional
Año	2018		
Objetivo	Establecer la relación influyente entre los elementos motivadores y la ejecución de desempeño profesional en los funcionarios	Diseño	No experimental
Resultados	Investigador hace mención a una mayor disposición al desarrollo de habilidades que le permitan a los practicantes en formación desarrollar potencialidades que le permitiesen asumir con éxito el desempeño profesional en el que se desarrollarán.	Método	Hipotético-deductivo
		Población	50 oficiales
		Muestra	20 participantes con cargos públicos
		Unidades informantes	
		Técnicas	Encuesta
		Instrumentos	Cuestionario
Conclusiones	Mayor seguimiento de políticas públicas en el ámbito policial, proceso integrado de formación de oficiales tomando en cuenta el estado emocional	Método de análisis de datos	
Redacción final al estilo artículo (5 líneas)	García (2018) encuentran que existen factores que inciden en el perfil del profesional a nivel de su formación que luego tiene consecuencias en su desempeño laboral, por lo tanto, es necesario que se tenga en cuenta el desarrollo de algunas habilidades que le permiten que su desempeño sea exitoso en su carrera profesional entre las que se consideran destrezas cognitivas y motoras		
Referencia	(García M. , 2018) Referencias García, M. (2018). <i>Factores Motivacionales y el desarrollo profesional de los oficiales de la Policía Nacional del Perú de la dirección nacional antidrogas, Lima años 2015-2017 (Tesis para optar el grado de Magister)</i> . Perú: Centro de Altos Estudios Nacionales.		

Datos del antecedente nacional 2:			
Título	Factores de desempeño funcional de la policía nacional del Perú en la implementación del nuevo código procesal penal en la región Lambayeque. 2012-2015.	Metodología	
Autor	Chávez	Enfoque	cuantitativo
Lugar:	Lima	Tipo	Correlacional
Año	2018		
Objetivo	Establecer la influencia entre la formación académica que recibieron los miembros policiales y su desenvolvimiento en el campo laboral en el momento en el que se reformó el NCPP	Diseño	No experimental
Resultados	Una proposición legalmente sustentada que modificaría el decreto legislativo N ° 1267 bajo la cual se establecerían lineamientos de formación, preparación y actualización constante en los ciudadanos bajo entrenamiento policial tomando en consideración la disciplina y la metodología didáctica adaptados al contexto vigente para el momento de la investigación	Método	Hipotético-deductivo
		Población	15 operarios jurídicos
		Muestra	15 operarios jurídicos
		Unidades informantes	
		Técnicas	Encuesta
		Instrumentos	Cuestionario
Conclusiones	Que la formación en valores debe prevalecer en los ciudadanos bajo preparación con un valor porcentual de 73% de los encuestados quienes opinaron que la formación en principios éticos debe ser el factor principal en la preparación del personal policial, el porcentaje restante manifestó que la capacitación técnico científica debe ser el aspecto más importante en el adiestramiento	Método de análisis de datos	Descriptivo-inferencial
Redacción final al estilo artículo (5 líneas)	Chávez (2018) expresa que es necesario determinar la influencia de algunos factores que inciden en la formación académica de los miembros de la policía y cómo debe ser su desempeño en el aspecto laboral, dónde es importante que establezcan los lineamientos en cuanto a la formación, actualización y preparación teniendo en cuenta la disciplina, los valores éticos como factor fundamental del personal policial.		
	(Chávez, 2018) Referencias Chávez, M. (2018). <i>Factores de desempeño funcional de la Policía Nacional del Perú en la implementación del nuevo código procesal penal en la región Lambayeque 2012-2015 (Tesis para optar el grado de Doctor)</i> . Lambayeque -Perú. Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo.		

Datos del antecedente nacional 3:			
Título	Habilidades interpersonales y motivación del personal de la dirección antidrogas de la Policía nacional del Perú 2017.	Metodología	
Autor	Vásquez	Enfoque	cuantitativo
Lugar:	Lima	Tipo	Descriptivo-correlacional
Año	2019		
Objetivo	Establecer la influencia de las habilidades personales y motivación del personal de la dirección antidrogas de la Policía Nacional del Perú	Diseño	No experimental
Resultados	Encontrando así que el 70% personal participante manifestó que el personal a cargo no escuchaban nuevos planteamientos y aportes brindados por el personal de menor jerarquía, del mismo modo un 65% en la mayoría de los casos no demostraba para el momento de la ejecución investigativa indicios de liderazgo, además un 70, 2 % expresó que no existía para ese momento ningún tipo de incentivo motivacional por méritos o actuaciones destacadas, mientras que el 63% expreso que el personal de dirección no profundiza en situaciones de conflictos que pudiesen entorpecer el rendimiento y trabajo policial. Con relación a la variante desarrollo personal, en lo que se refería a la dimensión de los “elementos motivacionales” el 78,3% del cuerpo policial con menor rango expresaron que no crecían ni en el ámbito individual ni colectivo dentro del núcleo policial, con referencia a “elementos higiénicos” el 74% percibieron que la sede policial no poseía políticas y administraciones apropiadas.	Método	Hipotético deductivo
		Población	3527 subalternos
		Muestra	346 subalternos
		Unidades informantes	
		Técnicas	Encuesta
		Instrumentos	Cuestionario
Conclusiones	El coeficiente de Spearman, encontrando un grado de significancia $p = 0,000 < 0,05$ y una vinculación positiva moderada $r = 0,651$ en la relación de sus variables habilidades interpersonales y motivación del personal. Por lo que se afirmó por parte del autor que el desarrollo de elementos motivacionales en el personal que lidera una institución policial son primordiales dentro de la relación de trabajo e influyen de manera significativa en el personal.	Método de análisis de datos	Descriptivo-correlacional
Redacción final al estilo artículo (5 líneas)	Vásquez (2019) su objetivo fue establecer la influencia de las habilidades personales en la motivación del personal de la Policía Nacional del Perú y manifiesta que en el estudio el personal en un 70% no escucha los planteamientos y las aportaciones del personal de menor jerarquía y en el momento de la ejecución de las operaciones en un 65% no demostraba liderazgo, es importante que exista liderazgo en las personas que dirigen la institución policial		
	(Vásquez, 2019)		
	<p>Referencias</p> <p>Vásquez, H. (2019). <i>Habilidades interpersonales y motivación del personal de la Dirección Antidroga de la Policía Nacional del Perú 2017.</i>(Tesis para optar el grado de Maestro en gestión pública). Cerro de Pasco-Peru:Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión.</p>		

Datos del antecedente nacional 4:			
Título	Motivación laboral y engagement del personal de la policía nacional del Perú, Cajabamba 2018	Metodología	
Autor	Quiroz	Enfoque	cuantitativo
Lugar:	Lima	Tipo	Correlacional
Año	2019		
Objetivo	Establecer la manera como pueden vincularse el Engagement y la motivación en el campo laboral	Diseño	No experimental
Resultados	El autor encontró una vinculación apreciablemente significativa de $r = 0,44$ y $p < .01$ por lo que se puede inferir la estrecha vinculación. En el caso del rango de percepción motivacional en un nivel intermedio un valor de 24 %, para el caso del factor higiénico el valor obtenido fue de 83% en el nivel superior y el nivel intermedio un valor de 11% y el nivel inferior un 6%. En el caso de la prevalencia el investigador determinó un nivel preponderante de 82% y un nivel intermedio con un valor de 18%. Es válido hacer referencia a una vinculación positiva de $r = 0,65$ y $p < .01$ entre la variante motivacional y el elemento vital en los trabajadores	Método	Hipótesis-deductivo
		Población	660 funcionarios
		Muestra	126 funcionarios
		Unidades informantes	
		Técnicas	Encuesta
		Instrumentos	Cuestionarios
Conclusiones	La puesta en práctica de encuentros motivacionales que fortalezcan el manejo asertivo de las emociones en el personal policial.	Método de análisis de datos	Descriptivo-inferencial
Redacción final al estilo artículo (5 líneas)	Quiroz (2019) estableció la relación entre la motivación laboral y el engagement del personal de la policía nacional en la que producto del estudio encontró la correlación de las variables y encontró que en la percepción motivacional el nivel es intermedio, en el factor higiénico el nivel es superior y alcanza un 83%, llegando a la conclusión los encuentros motivacionales ayudan al manejo de las emociones en el personal que integra la Policía Nacional del Perú		
Referencia	(Quiroz, Motivación laboral y engagement del personal de la Policía Nacional del Perú, Cajabamba-2018, 2019) Referencias Quiroz, S. (2019). <i>Motivación laboral y engagement del personal de la Policía Nacional del Perú, Cajabamba-2018</i> . Lima: Universidad Señor de Sipan.		

Datos del antecedente nacional 5:			
Título	Práctica docente y su relación con el perfil del profesional del alumno de la Escuela Técnica superior PNP HN Cap. Alipio Ponce Vásquez, Puente Piedra, 2016	Metodología	
Autor	Huamani	Enfoque	Cualitativo
Lugar:	Lima	Tipo	
Año	2019		
Objetivo	Determinar el nivel de relación entre la Práctica docente y su relación con el perfil profesional del alumno de la Escuela superior PNP HN Cap. Alipio Ponce Vásquez, Puente Piedra, 2016	Diseño	No experimental.
Resultados	Se realizó mediante la distribución de frecuencias y porcentajes, aplicando un tratamiento estadístico inferencial, utilizando la prueba estadística denominada chi cuadrado.	Método	Hipotético-deductivo
		Población	83
		Muestra	50
		Unidades informantes	
		Técnicas	Encuesta
		Instrumentos	Cuestionario
Conclusiones	El análisis arrojó como conclusión que existe relación significativa entre la Práctica docente y el perfil profesional del alumno de la Escuela Técnica Superior PNP HN Cap. PNP Alipio Ponce Vásquez, Puente Piedra, 2016	Método de análisis de datos	Descriptivo- inferencial
Redacción final al estilo artículo (5 líneas)	Huamani (2019) el estudio determinó la relación de la práctica docente con el perfil profesional del alumno de la escuela superior PNP, encontrándose que existe una relación entre la práctica docente y el perfil del profesional, esto permite afirmar que debe haber una mejora orientada al profesionalismo que debe tener la policía nacional en el ámbito de sus funciones.		
Referencia.	(Huamani, 2019) Referencias Huamani, W. (2019). <i>Práctica docente y su relación con el perfil del profesional del alumno de la escuela Técnica Superior PNP HN. Cap. Alipio Ponce Vásquez, Puente Piedra, 2016 (Tesis para optar el grado de Maestro)</i> . Lima: Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle.		

Matriz 6. Esquema de Teorías

Teorías administrativas			
Teoría	Representante	Fundamento	¿Por qué incluir en la investigación?
1. Teoría clásica	Fayol (citado en Chiavenato2007), define el acto de administrar como planear, organizar, dirigir, coordinar y controlar. Esta teoría tiene ciertas características como: división del trabajo, autoridad, disciplina, unidad de mando, subordinación de interés individual del bien común, remuneración de acuerdo al trabajo, cadena escalar, equidad, estabilidad de la persona, espíritu de equipo (p.70)	Los elementos de la administración se encuentran relacionados con los Planes de Operaciones. Por otro lado en la ejecución de las operaciones el trabajo debe ser dividido por zonas, debe haber siempre principio de autoridad en el que siempre debe haber un líder que dirija la operación, todos trabajan por un fin, hay jerarquías y se mantiene en todo momento la unidad del equipo.	De acuerdo con los Planes de Operaciones en la PNP, estas se encuentran los elementos de planear, organizar, dirigir, coordinar y controlar y es importante incluir en la investigación porque para realizar una operación el líder es el que distribuye el trabajo, se toma en cuenta normas y en base a ello se establece disciplina. Tratando de que exista equidad en el trato y el hecho de trabajar en equipo lleve a la buena ejecución de las operaciones en el momento adecuado y finalmente todos trabajan por un bien en común el de la institución y del comando.
2. Teoría Neoclásica.	Koontz, y O'Donnell, Theo Haiman entre otros (citado en Chiavenato2007), una característica de énfasis en los objetivos por resultado, las organizaciones existen para alcanzar objetivos y producir resultados. La organización debe estar determinada, estructurada y orientada en función de estos. De allí nace el énfasis en los objetivos organizacionales y en los resultados que deben alcanzarse, como medio de evaluar el desempeño de las organizaciones. Los objetivos son valores buscados o resultados esperados por la organización, que trata de alcanzarlos a través de la eficiencia de su operación. Si la operación falla, los objetivos o resultados se alcanzan parcial o simplemente se frustran Uno de los mejores productos de la teoría neoclásicas la llamada administración por objetivos (p.131)	Una de las características que tiene esta teoría es que las organizaciones existen con la finalidad de alcanzar los objetivos, son prácticos y lo que hacen es buscar resultados. Para el trabajo el fundamento al igual que para la teoría neoclásica cuando realiza la ejecución de la operaciones busca eficiencia pero su mayor pensamiento está en ver los resultados y que acciones o estrategias van a tomar para alcanzar buenos resultados.	Esta característica busca alcanzar los objetivos, así como la Policía nacional mediante sus Operaciones busca alcanzar sus objetivos. En una ejecución de operaciones la Policía se plantea objetivos para lo cual todos trabajan en equipo con la meta clara, por un bien común, con ciertos principios buscando la eficiencia para lograr resultados positivos. El trabajo en equipo, la organización permite alcanzar buenos resultados

Teorías psicológicas			
Teoría	Representante	Fundamento	¿Por qué incluir en la investigación?
1. Teoría de la Motivación.	Abraham H. Maslow (citado en el libro de motivación y personalidad- 1954-1987) las necesidades fisiológicas están relativamente bien gratificadas, que se pueden clasificar aproximadamente como necesidades de seguridad (seguridad, estabilidad, dependencia, protección, ausencia de miedo, ansiedad y caos; necesidad de una estructura, de orden, de ley y de límites; fuerte protección etc.(p.25).	Que se busca la Motivación al personal PNP.	El autor considera la Motivación a grandes rasgos, la jerarquía sigue un camino que debe completarse para llegar a la felicidad, y la búsqueda de los elementos, por lo que busca primero satisfacer las necesidades fisiológicas, necesidades de seguridad, necesidades sociales, necesidad de autoestima y la necesidad de autorrealización.
2. Teoría Conductista	Thorndike (citado Teorías Psicológicas de Melba Álvarez Martínez 2012), Thorndike planeó unos experimentos para comprobar si lo aprendido en una situación podía transferirse a otras situaciones y tareas parecidas. Su intención era rebatir la teoría de la disciplina formal, según la cual el estudio de asignaturas generales, como las matemáticas o la lógica, era útil porque fortalecía la facultad de razonamiento y hacía que las personas razonaran mejor en la vida diaria. (p.195)	Esta teoría nos dice que la personalidad se expresa por la conducta de la persona.	La personalidad de la persona puede variar de acuerdo con sus hábitos u otras variables.

Matriz 7. Sustento teórico

Teoría Clásica: -----

Autor de mayor relevancia o creador de la teoría:

Criterios	Fuente 1	Fuente 2	Fuente 3
Cita textual	(Espinoza 2009) El fayolismo parte del todo organizacional y de su estructura para conseguir la eficiencia. Constituye un enfoque sintético y universal de la organización en donde se especifican, de manera detallada, las operaciones y las funciones que las personas deben cumplir. Esta corriente plantea que todas las organizaciones requieren de elementos y principios para fortalecer el cuerpo social y facilitar su funcionamiento. Se concibe la organización en términos formales y racionales, enfatizando en esquemas lógicos y preestablecidos (p.54)	(Barreno 2019) La teoría clásica, Henri Fayol postuló 14 principios universales de la administración, con bases científicas, mediante los cuales debe ser organizado el trabajo y regirse el proceso administrativo en aras de buscar la máxima eficiencia de una organización (p.62)	(Cardona y Chumaceiro 2018) La Administración se encuentra estrechamente relacionada con el hombre, desde que este usó el razonamiento. A lo largo de la evolución histórica del hombre, la necesidad de planificar, organizar, dirigir y controlar siempre ha existido, aunque enfocada de maneras distintas, según la necesidad y contexto de cada pueblo o sociedad. Así, entonces, delimitar tareas, tomar decisiones, planear e incluso liderar, para llevar a cabo acciones (p.11)
Parfraseó	Para Espinoza (2009) Las organizaciones parten de su organización para alcanzar la eficiencia. Es allí que a manera de síntesis y al mismo tiempo de forma universal las instituciones allí detallan todas funciones, actividades que los sujetos deben asumir de forma responsable y parten de las organizaciones necesitan tener elementos y ciertas normas para fortificar su aspecto social y dar facilidades a su funcionamiento. Se asume a la institución de alguna forma en términos formales y al mismo tiempo racionales en estructuras lógicas y preestablecidas	El autor de la teoría clásica, puso en marcha catorce principios universales para la administración que contaba con base científica a través de los cuáles debe organizarse el trabajo con el fin de realizar el proceso administrativo con el propósito de indagar por eficiencia en la entidad	La administración está asociada al ser humano desde que puso en práctica su razonamiento. En todo el lapso de evolución histórica del ser humano existió la necesidad de hacer planeación, el hecho de organizar, luego el dirigir y finalmente controlar a pesar que estaba orientada de distintas formas, de acuerdo a los requerimientos y el contenido de cada pueblo o comunidad. Es así que se toman en cuenta las actividades, la toma de decisiones el hecho de planear, la forma de liderar para realizar cualquier actividad.
Evidencia de la referencia utilizando Microsoft Word	(Espinoza, 2009) Referencias Espinoza, R. (2009). <i>El fayolismo y la organización contemporánea</i> . Venezuela: Visión Gerencial. Obtenido de El fayolismo y la organización contemporánea. Visión Gerencial, (1),53-62.[fecha de consulta] https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=4655/465545880010	(Barreno, 2019) Referencias Barreno, M. (2019). <i>La Universidad estatal del Milagro vista desde el enfoque de la Teoría clásica de la administración</i> . Ecuador: Conrado. Obtenido de http://conrado.ucf.edu.cu/index.php/conrado	(Cardona, y otros, 2018) Referencias Cardona, Y., Chumaceiro, A., Beltrán, L., Contreras, A., Acurero, M., Gómez, C., . . . Caldera, K. (2018). <i>Enfoques, Teorías y Perspectivas de la Administración de Empresas y sus Programas Académicos</i> . Colombia: Cekar. doi: https://doi.org/10.21892/9789588557663

Relación de la teoría con el estudio	<p>La aplicación de la presente teoría nos permitirá una buena organización en la Policía Nacional del Perú, en la distribución de los recursos, humanos, logísticos, tecnológicos, para luchar contra el crimen organizado y otros, para el logro de la misión de la PNP y así poder cumplir con la ciudadanía.</p>
Redacción final	<p>Ambos autores coinciden que para una eficiencia en una organización se debe basar en su estructura organizacional y regirse al proceso administrativo para lograr los objetivos, por otra parte el tercer autor nos dice que el hombre se encuentra relacionado con la administración desde que uso su razonamiento a lo largo de su evolución en donde se ha visto con la necesidad de planificar, organizar, dirigir y controlar, desde una manera distinta de acuerdo a sus necesidades para así luego poder tomar decisiones, planeando y liderar para llevar a cabo sus actos. (Espinoza 2009, Barreno 2019 y Cardona y Chumaceiro-2018).</p>

Teoría Neoclásica: -----

Autor de mayor relevancia o creador de la teoría:

Criterios	Fuente 1	Fuente 2	Fuente 3
Cita textual	(Gil y García 2009) En general, se verifica el dominio de la escuela neoclásica en el estudio de la economía, éxito que se asocia principalmente con el uso de una metodología altamente pragmática, su formalización y capacidad de absorber e incorporar a su discurso los desarrollos y cuestionamientos surgidos desde otras corrientes del pensamiento económico (p.17)	(Munera 2006) en su introducción nos dice si una empresa conociera o anticipara con absoluta certeza las decisiones de consumo del segmento de clientes a los cuales dirige su oferta, y al mismo tiempo, y con la misma certeza, conociera el impacto que tienen las estrategias de los competidores relevantes sobre su segmento de mercado, podría tal empresa, en un instante, calcular el grado de mejoría o deterioro que sufriría la utilidad operacional de su estado de resultados y, de esta manera, sumar y restar cantidades predeterminadas constituiría la labor más ardua del administrador (p.95)	(Cataño 2001) uno de los modelos que constituye el conjunto de la teoría neoclásica, cuyo centro de modelo de equilibrio general competitivo - EGC sirve como núcleo del paradigma neoclásico, ya que permite desarrollar múltiples modelos secundarios para estudiar equilibrios de precios en circunstancias múltiples (p.284)
Parfraseo	En la escuela neoclásica es el estudio de la economía, siendo su éxito la asociación del uso de la metodología pragmática, para luego formalizarse con capacidad de adsorbe incorporando a su discurso de desarrollo y cuestionamientos desde otras corrientes.	Que una empresa se debe conocer y anticipar en las decisiones del consumo de sus clientes para quienes dirige su oferta, asimismo debe conocer el impacto de las estrategias de sus competidores en una sección del mercado, debiendo observar lo mejor o deterioro del mercado en su estado de resultado y de esta manera apretar la labor del administrador.	El equilibrio general competitivo - EGC nos permite desarrollar varios modelos secundarios, para estudiar los precios en varias circunstancias.
Evidencia de la referencia utilizando Ms word	(Gil & García, 2009) Referencias Gil, A., & García, A. (2009). <i>Una revisión de los principales desarrollos de la teoría económica neoclásica de las últimas décadas y sus perspectivas</i> . Colombia: Revista académica institucional UCPR. Obtenido de ISSN-e 0121-1633, Nº. 83 (Marzo), 2009, pages 17-38	(Munera, 2006) Referencias Munera, D. (2006). <i>Desarrollo de la Teoría de la Demanda: historiografía del enfoque neoclásico</i> . Colombia: Ecos de la economía. Obtenido de https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=3290/329027277002	(Cataño, 2001) Referencias Cataño, J. (2001). <i>Por que el predominio de la teoría neoclásica</i> . Colombia: Cuadernos de Economía, 20(34), 281-291. Obtenido de http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0121-47722001000100015&lng=en&tlng=en

Relación de la teoría con el estudio	La aplicación de la teoría neoclásica es para ver la economía y esta nos permitirá una ver como un mayor presupuesto para la Policía Nacional del Perú, para el manejo de sus recursos logísticos, infraestructura y el bienestar del personal de la Policía Nacional del Perú.
Redacción final	Gil y García (2009) Munera (2006) y Cataño (2001) coinciden en que todo parte de la economía, porque ésta nos va a permitir realizar un consumo, hacia donde está la oferta, las estrategias que debe haber en el mercado para lograr el consumo y también tratando de que haya equilibrio en el mercado por la competencia, para regular los precios de acuerdo a la demanda. Esto se relaciona con la investigación al haber una mejor economía y contar con un mejor presupuesto la Policía nacional se dotará de todo tipo de recursos tanto logísticos como para infraestructura que generará bienestar en sus funciones y en su economía

Matriz 8. Construcción de la variable

Variable: Motivación					
Criterios	Fuente 1	Fuente 2	Fuente 3	Fuente 4	Fuente 5
Cita textual	<p>Navarro (2010) sostiene que: los factores motivacionales son un conjunto de fuerzas internas de una persona que afectan su dirección, intensidad y persistencia de conducta voluntaria, esto quiere decir estar motivados para lograr un objetivo concreto (dirección) con un nivel de esfuerzo determinado (intensidad) durante un cierto período (persistencia). (p. 14)</p>	<p>Chiavenato (2007) “es entendida como lo que impulsa al individuo a ejecutar acciones determinadas y a insistir y persistir hasta que logre alcanzar sus metas</p>	<p>González (2008) “los factores motivacionales son un conjunto vinculado de procesos mentales que involucran una actividad nerviosa superior y refleja la realidad objetiva a través de las relaciones internas de la personalidad, que tiene un papel activo independiente y creador de la personalidad y una constante transformación y determinación mutua con la actividad externa, objetos y estímulos dirigidos a satisfacer las necesidades humanas”</p>	<p>Robbins y Judge (2009) “establece que la motivación es el efecto de la interacción entre el individuo y la situación, dando diferentes grados y resultados de motivación entre los diferentes individuos y las mismas situaciones, esto hace que la motivación sea considerada algo individual, ya que un mismo individuo reacciona de diferente forma ante situaciones similares” (p. 68)</p>	<p>Locke y Latham (2004) son factores internos que impulsan la acción y factores externos que pueden actuar como incentivos. Hay tres aspectos que afectan la motivación y son: dirección (elección), intensidad (esfuerzo) y duración (persistencia)</p>
Parfraseo	<p>Según Navarro (2010) son los ímpetus interiores que tiene cada sujeto que tienen efectos en el comportamiento, pero de forma voluntaria teniendo como meta cumplir su propósito que puede ser la orientación poniendo en juego esfuerzo que tendría que ver con la intensidad y considerando un espacio de tiempo que tiene que ver con la persistencia para llegar a un fin</p>	<p>Según Chiavenato (2007) “comprendemos que es lo que estimula a una persona a realizar ciertas acciones y hacerlas de manera constante hasta conseguir sus objetivos</p>	<p>Para Gonzáles (2008) los factores motivacionales son un grupo de cosas que tienen nexo con los procesos mentales que se ven reflejados en rasgos de la personalidad y que tienen relación con las actividades externas con el fin de satisfacer ciertos requerimientos de los seres humanos</p>	<p>Para Robbins y Judge (2009) la motivación se da cuando hay una interrelación entre la persona y determinada circunstancia y presentándose de manera diferente para cada individuo ante una misma situación</p>	<p>Según Locke y Latham (2004) los factores motivacionales son producto de la motivación interna y que pueden ser estimulados por factores externos que pueden ser afectados por la dirección, intensidad y duración</p>

Evidencia de la referencia utilizando Ms word	(Navarro, 2010) Referencias Navarro, P. (2010). <i>Motivación para el trabajo</i> . Colombia: Ediciones Ruz.	(Chiavenato I., Administración de recursos humanos. (5ta ed)., 2007) Referencias	(González, 2008) Referencias González, D. (2008). <i>Psicología de la Motivación</i> . Cuba.:	(Robbins & Judge, Comportamiento organizacional (13 ava.ed), 2009) Referencias	(Locke & Latham) Referencias Locke, E., & Latham, G. (s.f.). <i>What</i>
--	--	---	---	---	--

		Chiavenato, I. (2007). <i>Administración de recursos humanos. (5ta ed)</i> . Santa Fe. Bogotá.: Editorial McGraw Hill.Hispanoamericana S.A.	Editorial Ciencias Médicas.	Robbins, S., & Judge, T. (2009). <i>Comportamiento organizacional (13 ava.ed)</i> . Mexico: Pearson Educacion.	<i>should be do about motivation theory? Six recommendations for the twenty first century, Academy of Management Review Vol. 29 Num.23.</i>
Utilidad/aporte del concepto					
Redacción final	Navarro (2010), Chiavenato (2007), Gonzáles (2008), Robbins y Judge (2009) y Locke y Latham (2004) expresan que los factores motivacionales tienen que ver con los ímpetus interiores que se ven influenciadas por fuerzas externas, que se ven vinculadas por procesos mentales con el fin de lograr un objetivo y se ven afectados por tres factores dirección, intensidad y duración y la motivación es la que permite el bienestar, pero el individuo está en un proceso de interacción entre el sujeto y una determinada circunstancia y reaccionando cada individuo de manera diferente ante un mismo hecho, pero de alguna forma es lo que necesita el individuo para plantearse objetivos y alcanzar metas y mucho va a depender del grado de persistencia que pongan los individuos.				
Fuente de mayor relevancia para el estudio (cuantitativo)	Navarro (2010) y Locke y Latham (2004)				
Construcción de las dimensiones					
Construcción	Dimensión 1:	Dimensión 2:	Dimensión 3:	Dimensión 4:	

Dimensión de las dimensiones según la fuente elegida	Necesidades de protección y seguridad		Necesidades sociales y de pertenencia		Necesidades de autoestima		Necesidades de autorrealización	
Construcción de los indicadores	I1	Empleo estable	I6	Trabajo independiente	I11	Sueldo alto	I16	Búsqueda de la felicidad
	I2	Seguridad laboral	I7	Amistades laborales	I12	Capacidad personal	I17	Aprendizaje laboral
	I3	Ingresos aceptables	I8	Cercanía de amistades	I13	Valoración personal	I18	Seguir sueños
	I4	Plan de jubilación	I9	Contacto laboral	I14	Méritos personales	I19	Límites laborales
	I5	Plan de seguridad	I10	Integración laboral	I15	Logros personales	I20	Creatividad laboral
Cita textual de la dimensión	Mera (2013) “son un conjunto de necesidades como la estabilidad, independencia, protección, libertad de miedo, ansiedad, incluyen las amenazas, peligros y privaciones, es decir es la autoconservación, éstas pueden dominar el organismo al movilizar todas las capacidades en la búsqueda de la seguridad. (p. 13)		Mera (2013) son conocidas como necesidades sociales las que incluyen el deseo de afiliación, pertenencia y de compañerismo, hace referencia a grandes rasgos a la habilidad del sujeto para vivir en armonía con los demás. (p. 14)		Mera (2013) “es la necesidad de sentirnos con una sólida base y alto grado de autorrespeto y autoestima, y se clasifican en dos grupos: primero los deseos de fortaleza, logro, dominio, competencia, confianza y libertad y segundo los deseos de reputación o prestigio, es el respeto a otras personas, status, fama, gloria, dignidad, aprecio”. (p. 15)		Mera (2013) “cuando las necesidades anteriores son satisfechas, es probable casi siempre afloran cualquier inquietud y descontento y con la cual otra necesidad pueda desarrollarse o incluso mutar a menos que esté haciendo algo que es propio de ellos o de propia naturaleza”. (p. 16)	
	Palomino (2017) “Cuando las necesidades fisiológicas están satisfechas, surge el escalón de la seguridad personal, estabilidad y protección” (p. 25)		Palomino (2017) “son las necesidades que contienen el amor, el afecto y la pertenencia o afiliación a un cierto grupo social y están orientadas a superar los sentimientos de soledad y alienación”. (p. 25)		Palomino (2017) “es el reconocimiento a la persona, el logro particular y el respeto hacia los demás; al satisfacer estas necesidades las personas se sienten seguras de sí mismas y valiosas dentro de la sociedad. (p. 25).		Palomino (2017) “son las más elevadas y se hallan en la cima de la jerarquía, es la necesidad de una persona para ser o hacer lo que la persona nació para hacer, es decir es el cumplimiento del potencial personal a través de una actividad específica. (p. 26)	

	<p>Feist y Feist (2006) “son las que aparecen cuando son satisfechas las necesidades básicas se da lo de la seguridad personal, que tiene que ver con el orden, estabilidad y protección, allí se encuentran la seguridad física del empleo, ingresos, recursos, familia, salud y la propiedad personal” (p. 6)</p>	<p>Feist y Feist (2006) “son las que contiene el amor, afecto, pertenencia o afiliación a un cierto grupo social y están orientados a superar los sentimientos de soledad y alienación”. (p. 6)</p>	<p>Feist y Feist (2006) “es el reconocimiento hacia la persona, el logro particular y el respeto hacia los demás; al satisfacer estas necesidades, las personas se sienten seguras de sí mismas y valiosas en la sociedad, cuando estas necesidades no son satisfechas, las personas se sienten inferiores y sin valor. (p. 6)</p>	<p>Feist y Feist (2006) “varían de individuo a individuo, son difíciles de describir, incluye la satisfacción de la individualidad en todos los aspectos. Para empezar la autorrealización debe haber satisfecho muchas necesidades previas, para que no interfieran ni utilicen energías que están abocadas a este desarrollo. (p.13)</p>
--	---	---	--	--

Parfraseo	Para Mera (2013) son las necesidades que busca el ser humano para salvaguardar su persona indagando por su seguridad en todos los aspectos tanto en el trabajo como en el aspecto personal	Según Mera (2013) son las necesidades que tiene el ser humano en su interrelación con otras personas que necesita tener amigos, interrelacionarse bien con ellos sentirse que cae muy bien socialmente	Para Mera (2013) Son las necesidades que tiene el ser humano de sentirse fortalecido porque tienen logros, porque es competente, se siente libre y al mismo tiempo ha ganado en la sociedad respeto y es considerado por sus méritos personales y mantiene prestigio	Para Mera (2013) esta necesidad aparece cuando han sido cubiertas las necesidades anteriores y eso es porque siempre hay algo que no lograste y necesitas hacerlo porque quieres sentirte satisfecho.
	Según Palomino (2017) las personas buscan en todo momento sentirse seguras, estar protegidas para sentirse contentas	Para Palomino (2017) “el ser humano por naturaleza en un ser social y al interrelacionarse es necesario que tenga afecto, sea aceptado en un grupo y poder superar sus estados de soledad, es muy importante el sentirse querido por sus amigos, compañeros de trabajo.	Según Palomino (2017) cuando las personas son reconocidas en la sociedad ya sea por sus logros o inspira respeto, o tiene cierto lugar en la sociedad lo va a hacer sentirse muy bien	Para Palomino (2017) es la máxima jerarquía es el logro de la persona de acuerdo a lo que la persona pueda lograr por ciertas capacidades que posee
	Para Feist y Feist (2006) las necesidades de seguridad son las que incluyen todas aquellas que dan protección ya sea en el trabajo, de manera personal, o el tener un salario que ayude a cubrir las necesidades	Para Feist y Feist (2006) las necesidades sociales y de pertenencia son los que se relacionan con el hecho de vivir en sociedad y relacionarse con los demás, es decir es una buena forma de no sentirse solos y de integrarse en el centro de trabajo, ser parte de un club o tener amigos	Para Feist y Feist (2006) la necesidad de autoestima es el hecho de la persona tenga logros personales, lo tengan respeto, admiración y tengan la confianza en sí mismos y de ser lo contrario serían personas desmotivadas sin dirección en su vida.	Para Feist y Feist (2006) es satisfacer de forma individual de acuerdo a ciertas particularidades que tiene la persona, esto cambia de persona a persona, esta se da después de haber logrado anteriores necesidades.
Evidencia de la referencia utilizando Ms word	(Mera, 2013) Referencias Mera, C. (2013). <i>Motivación y desempeño laboral. Estudio con los ejecutivos de ventas de Corporación Markbar 2012.</i> Universidad de Guayaquil: Ecuador.	(Mera, 2013) Referencias Mera, C. (2013). <i>Motivación y desempeño laboral. Estudio con los ejecutivos de ventas de Corporación Markbar 2012.</i> Universidad de Guayaquil: Ecuador.	(Mera, 2013) Referencias Mera, C. (2013). <i>Motivación y desempeño laboral. Estudio con los ejecutivos de ventas de Corporación Markbar 2012.</i> Universidad de Guayaquil: Ecuador.	(Mera, 2013) Referencias Mera, C. (2013). <i>Motivación y desempeño laboral. Estudio con los ejecutivos de ventas de Corporación Markbar 2012.</i> Universidad de Guayaquil: Ecuador.
		(Palomino, Influencia del clima laboral en la motivación de los empleos de la	(Palomino, Influencia del clima laboral en la motivación de los empleos de la	(Palomino, Influencia del clima laboral en la motivación

	<p>(Palomino, Influencia del clima laboral en la motivación de los empleos de la Empresa Global Business en la Provincia de Lima, 2015, 2017)</p> <p>Referencias</p> <p>Palomino, P. (2017). <i>Influencia del clima laboral en la motivación de los empleos de la Empresa Global Business en la Provincia de Lima, 2015</i>. Universidad Nacional de Trujillo: Perú.</p>	<p>Empresa Global Business en la Provincia de Lima, 2015, 2017)</p> <p>Referencias</p> <p>Palomino, P. (2017). <i>Influencia del clima laboral en la motivación de los empleos de la Empresa Global Business en la Provincia de Lima, 2015</i>. Universidad Nacional de Trujillo: Perú.</p>	<p>Empresa Global Business en la Provincia de Lima, 2015, 2017)</p> <p>Referencias</p> <p>Palomino, P. (2017). <i>Influencia del clima laboral en la motivación de los empleos de la Empresa Global Business en la Provincia de Lima, 2015</i>. Universidad Nacional de Trujillo: Perú.</p>	<p>de los empleos de la Empresa Global Business en la Provincia de Lima, 2015, 2017)</p> <p>Referencias</p> <p>Palomino, P. (2017). <i>Influencia del clima laboral en la motivación de los empleos de la Empresa Global Business en la Provincia de Lima, 2015</i>. Universidad Nacional de Trujillo: Perú.</p>
	<p>(Feist & Feist, 2006) Referencias</p> <p>Feist, J., & Feist, G. (2006). <i>Theories of personality. (six edition)</i>. New York: Mc Graw Hill.</p>	<p>Feist & Feist, 2006)</p> <p>Referencias</p> <p>Feist, J., & Feist, G. (2006). <i>Theories of personality. (six edition)</i>. New York: Mc Graw Hill.</p>	<p>Feist & Feist, 2006)</p> <p>Referencias</p> <p>Feist, J., & Feist, G. (2006). <i>Theories of personality. (six edition)</i>. New York: Mc Graw Hill.</p>	<p>Feist & Feist, 2006)</p> <p>Referencias</p> <p>Feist, J., & Feist, G. (2006). <i>Theories of personality. (six edition)</i>. New York: Mc Graw Hill.</p>
Redacción final	<p>Las dimensiones están tomadas de la teoría de Maslow y según los autores Mera (2013), Palomino (2017) y Feist y Feist (2006) las necesidades protección y seguridad son las necesidades que buscan salvaguardar la seguridad del ser humano, la misma que puede ser satisfecha a través de un buen ingreso laboral, seguridad en el trabajo, contando con un plan de jubilación o simplemente teniendo seguridad con respeto a su persona. Por otro lado, las necesidades sociales o de pertenencia tienen que ver con las relaciones sociales que tiene la persona y que necesita ser aceptado por los demás, sentirse querido por sus amigos, por sus compañeros de trabajo y finalmente las necesidades de autoestima las personas necesitan ser reconocidas en la sociedad, que valoren sus logros, y personalmente sentirse bien y cuando estas necesidades no son satisfechas la persona se siente desanimada y siente que su vida no tiene un horizonte y finalmente las necesidades de autorrealización son las que se satisfacen de forma individual y es la última categoría a lograr de acuerdo a ciertas características pero debes haber logrado satisfacer las necesidades anteriores.</p>			

Variable 2: Ejecución de Operaciones Policiales					
Criterios	Fuente 1	Fuente 2	Fuente 3	Fuente 4	Fuente 5
Cita textual	Manual de derechos humanos (2018) “El Personal policial que participa directa o indirectamente en las operaciones de mantenimiento del orden público” (p. 22)	De acuerdo al D.L.1186 (2016) “las operaciones policiales se sustentan en las funciones, instrucciones y responsabilidades de los planes de operaciones, generales o específicas, correspondientes a la unidad policial” (p.63)	Manual de Orientación policial (2016) Comprende el concepto de la operación y la asignación de misiones específicas o tareas definidas de cada Sub Unidad, ya sean orgánicas o de refuerzo. (p. 36)	Reglamento de Organización y Funciones (2018) Son los encargados de realizar las actividades técnicas normativas y de ejecución necesarias en el marco de las funciones que las normas atribuyen a la Policía nacional del Perú” (p. 30)	La ley de la policía Nacional (2017) D. L. 1267 establece la ejecución de las funciones de la policía nacional para velar por la protección, seguridad y libre ejercicio de los derechos fundamentales de las personas, para el normal desarrollo de sus actividades. (p. 55)
Parfraseo	De acuerdo Manual de derechos humanos (2018) Todos los policías deben estar atentos para conservar el orden público y es importante que lo hagan actuando directamente o de forma indirecta	Según el D.L.1186 (2016) El accionar policial debe realizarse después de haber elaborado un plan en el que se detalla el actual policial y en los que son responsables cada unidad	Según Manual de Orientación policial (2016) se considera en las operaciones policiales todo lo relacionado a las funciones que va a tener el policía en su accionar ya sean actividades de tipo específicas o actividades determinadas	De acuerdo con el Reglamento de Organización y Funciones (2018) son los que tienen la responsabilidad de realizar diferentes funciones de acuerdo las normas que tiene establecido la Policía nacional	Según 5 La ley de la policía Nacional (2015) esta ley es la que norma las funciones que tiene la Policía nacional y es la que establece sobre todo la responsabilidad de dar seguridad, protección a las personas para que puedan realizar sus actividades de manera libre, pero teniendo en cuenta que las personas tienen derechos que deben ser respetados.
Evidencia de la referencia utilizando Ms word	(Manual de derechos humanos, Manual aplicado a la Policía Nacional. R.M.N°487-2018-IN, 2018)	(Decreto Legislativo 1186 (2016). Reglamento del DL. 1186 que regula el uso de la fuerza por parte de la Policía Nacional del Peru DS. N°012- 2016-IN)	(Manual de Orientación policial (2016). Manual de la Policía Nacional. R.D. N°776-2016- DIRGEN/EMG-PNP-)	(Rof., 2018) Referencias	Ley de la Policía Nacional (2017). <i>D.L. 1267. Art. 28 de la función policial.</i> Policía nacional del Perú
Utilidad/ aporte del concepto	La ejecución de las operaciones policiales son las operaciones que se realizan con el fin de proteger, garantizar la seguridad y las personas puedan ejercer sus actividades de forma normal y ellos realizar funciones específicas propias de su ejercicio profesional				

Redacción final	. De acuerdo al Manual de derechos humanos (2018), al D.L1186. (2016), al Manual de Orientación policial (2016), al Reglamento de Organización y Funciones (2018) y a la ley de la policía Nacional (2015) La ejecución de las operaciones policiales se da de acuerdo a acciones específicas normativas y de ejecución que son requeridas en función de las normas atribuidas a la policía nacional con fin de velar por la protección y seguridad de la población para el normal desenvolvimiento de sus actividades. El policía debe ser parte de la conservación del orden público ya sea de forma directa o indirecta, es una gran responsabilidad que deben asumir constantemente y para ello no puede dejar de lado los derechos que tienen los individuos en la sociedad.
------------------------	---

Fuente de mayor relevancia para el estudio (cuantitativo)	Reglamento del Organización y funciones (2018)							
Construcción de las dimensiones								
Construcción de las dimensiones según la fuente elegida	Dimensión 1:		Dimensión 2:		Dimensión 3:			
	Especialización		Recursos humanos		Administración			
Construcción de los indicadores	I1	Capacitación	I5	Planeación estratégica	I9	Planeamiento	I14	
	I2	Responsabilidad	I6	Reclutamiento	I10	Organización	I15	
	I3	Perfeccionamiento	I7	Selección	I11	Ejecución	I16	
	I4		I8	Desarrollo personal	I12	Coordinación	I17	
					I13	Control		
Cita textual de la dimensión	Ley orgánica del Personal de la Policía Nacional (2017) afirma que. “la especialización está orientada a la preparación para el desempeño de los puestos de trabajo en que sean necesarios conocimientos específicos y tendrá como objetivos la formación de especialistas en las áreas policiales concretas”		Varela (2011) Los recursos humanos se refiere a las prácticas y a las políticas necesarias para manejar los asuntos que tienen que ver con las relaciones personales de la función gerencial; en específico trata de reclutar, capacitar, evaluar, remunerar y ofrecer un ambiente seguro.		Manual de Doctrina de Estado Mayor (2013) la administración es un planteamiento, organización y control de personal, para la mejor utilización de sus aptitudes, habilidades, conocimientos y superación a fin de obtener de ellos la máxima eficiencia y cooperación en beneficio de la Institución.			

	Instituto de Defensa Legal Policial (2019) afirma que: la especialización y la capacitación tiene el propósito de fomentar el desarrollo profesional, científico, técnico, ético y moral para el cumplimiento de la finalidad fundamental, misión y funciones de la institución	Chiavenato (2002) define a los recursos humanos como el conjunto de políticas y prácticas necesarias, para dirigir aspectos de cargos gerenciales, relacionados con las personas incluyendo reclutamiento, selección, capacitación, y evaluación de desempeño		
		Wayne y Noé (2005), definen a la gestión de recursos humanos, como la utilización de los recursos humanos, para lograr objetivos organizacionales. La gestión de recursos humanos es parte del desarrollo; porque es clave importante, las personas que son de nuevo ingreso, dentro de la organización, con la capacitación verán, el buen desarrollo y adecuado manejo de su trabajo.	Chiavenato (2011) “es el proceso de planear, dirigir y controlar el uso de los recursos para lograr los objetivos organizacionales” (p. 299)	
Parfraseo	De acuerdo a la Ley del Orgánica del personal de la Policía Nacional (2017) está dirigido a la preparación de las personas para realizar su puesto de trabajo para lo cual deben tener conocimientos específicos para las áreas en las que se van a desarrollar.	Para Varela (2002) Los recursos humanos tienen que ver con las políticas que se requieren para manejar situaciones que tienen que ver con las relaciones personales de manera específica con el hecho de reclutar, capacitar y evaluar para garantizar un entorno seguro.	Según Manual de Doctrina de Estado Mayor (2013) la administración tiene que ver con los procesos de planteamiento, organización y control de personal para usar de la mejor las destrezas, para conseguir la máxima eficiencia	
	Para el Instituto de Defensa Legal Policial (2019) la especialización y la capacitación tiene como fin promover el desarrollo profesional para el cumplimiento de sus funciones	Para Chiavenato (2002) los recursos humanos son un grupo de políticas y acciones requeridas para orientar aspectos gerenciales en las que se incluyen el reclutamiento, la selección, capacitación entre otros.		

		Según Wayne y Noé (2005) la gestión de recursos humanos es pieza fundamental para el desarrollo , gracias a ello las personas que recién entran a una institución producto de la capacitación tendrán un buen desempeño en su empleo	Para Chiavenato (2011) la administración está relacionado con procesos importantes de realizar planes, de dirigir y al mismo tiempo llevar el control para alcanzar los propósitos de la institución.	
Evidencia de la referencia utilizando Ms word	(DL. N°1267 Ley Orgánica de la Policía Nacional del Perú- Régimen del personal policial art.28 Especialidades funcionales del personal de armas., 2017)	(Varela, 2011) Referencias Varela, R. (2011). <i>Administración de los Recursos Humanos</i> . Editorial Pearson (Quinta Edición).	(Manual de Doctrina de Estado Mayor de la Policía Nacional del Peru-RD. N°245-2013-DIRGEN/EMG., 2013)	
	(Instituto de Defensa Legal de la Policía. Ley de carrera y situación del personal de la Policía Nacional del Perú. DL.N°1149. Cap. 3 art.20, 2019)	(Chiavenato I. , Gestión del Talento Humano, 2002) Referencias Chiavenato, I. (2002). <i>Gestión del Talento Humano</i> . Colombia.: Editorial Mc. Graw Hill..		
		(Wayne & Noe, 2005) Referencias Wayne, R., & Noe, R. (2005). <i>Administración de Recursos Humanos (5ta. Ed.)</i> . México: Editorial Pearson Prentice Hall.	(Chiavenato, Administración de Recursos Humanos (5ta. Ed.), 2011) Referencias Chiavenato, I. (2011). <i>Administración de Recursos Humanos (5ta. Ed.)</i> . Editorial Mc. Graw Hill.	

Redacción final	Instituto de Defensa Legal Policial (2019) Chiavenato (2002) Manual de Doctrina de Estado Mayor (2013) la especialización permite que un individuo con los conocimientos se pueda adquiridos se pueda desarrollar en las funciones que tiene que realizar, teniendo en cuenta que exista un área de recursos humanos que son una pieza clave de la institución que de acuerdo a ciertos lineamientos van a orientar todos los aspectos gerenciales y la administración ayuda a manejar de la mejor manera para tomar decisiones en las que se considera clave el hecho de planear,, organizar, controlar para lograr los fines de la institución.
------------------------	---

Matriz 10. Justificación

justificación teórica	
¿qué teorías sustentan la investigación?	¿cómo estas teorías aportan a su investigación?
<ol style="list-style-type: none"> 1. La teoría clásica que nos dio los principios para administrar y nos ayuda a hacer un trabajo compartido 2. La teoría neoclásica que nos ayuda a plantearnos objetivos para llegar a buenos resultados 3. La teoría motivacional que tiene que ver con las diferentes necesidades que tiene el ser humano 4. La teoría conductista que lleva a una disciplina formal para la realización de cualquier situación 	<ol style="list-style-type: none"> 1. La teoría clásica aporta el hecho de dividir el trabajo, tener disciplina en todo ámbito de cosas y que exista el principio de autoridad con líder pero positivo y motivador 2. La teoría neoclásica el hecho que es necesario que nos planteamos objetivos si queremos alcanzar resultados 3. Que en todo orden de cosas es importante la motivación, perder el miedo, la ansiedad 4. La teoría conductista que aporta en cuanto a la disciplina, la conducta de la persona
Redacción final	<p>En cuanto a la justificación teórica la investigación se justifica en las teorías clásica, neoclásica, motivacional y conductista en la que cada una tiene aportes muy importantes como es el caso de la disciplina, los principios de autoridad, que nos plantea la teoría que en la policía nacional es el eje de la profesión y además que en la sociedad la policía debe tener los principios bien claros, por otro lado la organización del trabajo, es clave cuando se realiza una operación policial, el asignar funciones a cada uno de los que conforman el equipo, la teoría neoclásica aporta el planteamiento de objetivos que es importante para todo orden de cosas si se quiere obtener buenos resultados y de la teoría motivacional el aporte es sentirse estimulado constantemente, en el caso del policía es fundamental el estar motivado al momento de realizar su trabajo, dejando de lado sus miedos internos, posiblemente hasta su ansiedad, pero teniendo como único objetivo el buen desarrollo de sus funciones y a través de la teoría conductista el aporte sería mantenimiento de la disciplina y una conducta adecuada que lo haga respetable ante la sociedad.</p>

Justificación práctica	
¿Por qué realizar el trabajo de investigación?	¿Cómo el estudio aporta a la organización?
<ol style="list-style-type: none"> 1. El trabajo se realiza para ver hasta qué punto el policía está motivado en el trabajo de su Institución 2. Hasta qué punto el policía ejecuta sus operaciones en forma organizada 3. Que el policía mantenga cierta disciplina para ejecutar sus operaciones teniendo en cuenta que tiene que garantizar la seguridad interna 4. Que el policía tome conciencia de la labor que debe desarrollar para mantener el orden público y garantizar la seguridad ciudadana 	<ol style="list-style-type: none"> 1. El trabajo aportará factores motivacionales que permitan que el trabajador lleve a cabo la realización de su trabajo 2. El trabajo sea organizado partiendo desde una planificación, control hasta llegar a la ejecución de las operaciones 3. Plasmará la importancia de la disciplina que debe tener el policía para la ejecución de sus funciones 4. La responsabilidad que debe asumir el policía en el cumplimiento de sus funciones de tal manera que pueda garantizar la seguridad interna y el orden público

Redacción final	En cuanto a la justificación práctica el trabajo aportará factores motivacionales que son importantes en todo trabajador para que ejecuten su trabajo de la mejor manera y en la que se necesita organizar el trabajo desde una planificación, luego controlar y finalmente ejecutar las operaciones y realizar las actividades con disciplina, responsabilidad en la ejecución de sus funciones teniendo en cuenta que deben garantizar la seguridad interna y el orden público entre otras funciones
------------------------	--

Justificación metodológica	
¿Por qué realizar la investigación bajo el enfoque mixto-proyectivo?	¿Cómo las técnicas e instrumentos permitieron realizar el diagnóstico y la propuesta?
<ol style="list-style-type: none"> 1. Porque se quiere evaluar un problema o requerimiento de tipo práctico en la Institución. 2. Hay aspectos que no caminan bien y que se requiere analizar 3. Se van a analizar algunos eventos producto de la descripción que permitirá identificar las necesidades 4. Los eventos nos permitirán evidenciar ciertas circunstancias 	<ol style="list-style-type: none"> 5. Primeramente, se ubica el problema 6. Se analiza el evento 7. Se evidencia ciertas condiciones que rodean a las situaciones 8. Se puede hacer una propuesta de solución, buscando a través de métodos y de los instrumentos para la solución del problema o al menos encaminar para que mejore.
Redacción final	En la justificación metodológica el aporte es que al encontrar el problema, analizamos las causas que lo originan, como sucedieron los hechos, en qué circunstancias se dieron, en qué etapa y que cosas son las que rodean a estas situaciones, además contribuimos con los métodos e instrumentos que van a servir para desarrollar posteriores investigaciones, ser el punto de partida para otros estudios o servir de base para buscar soluciones a problemas parecidos o problemas nuevos.

Matriz 12. Método - cuantitativo

Enfoque de investigación-Cuantitativo			
Criterios	Fuente 1	Fuente 2	Fuente 3
Cita textual	Hernández, Fernández y Baptista (2014) tiene enfoque cuantitativo “son datos producto de mediciones, se respuesta mediante números (cantidades) se debe analizar con métodos estadísticos”. (p. 5)	Kerlinger (2002) El enfoque cuantitativo “trata fenómenos que se pueden medir, que se puede asignar números, a través de la utilización de técnicas para el análisis de los datos recogidos” (p. 90)	Sánchez, Reyes y Mejía (2018) “son estudios que basan en la medición numérica. Las investigaciones que se realizan con este enfoque utilizan la recolección y el análisis de datos. (p. 16)
Parfraseo	Para Hernández, Fernández y Baptista (2014) en el enfoque cuantitativo trabaja con datos numéricos que son llevados a la estadística	Para kerlinger (2002) el enfoque cuantitativo tiene que ver con los sucesos en los que se trabaja con números y para trabajarlos es necesario el uso de técnicas para analizar los datos recopilados	Para Sánchez, Reyes y Mejía (2018) el enfoque cuantitativo tiene que ver con datos numéricos, cuya información ayuda al análisis de los datos
Evidencia de la referencia utilizando Ms word	(Hernández, Fernández, & Baptista, 2014) Referencias Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, L. (2014). <i>Metodología de la investigación, (6ta. Ed.)</i> . Mc. Graw Hill Education.	(Kerlinger, 2002) Referencias Kerlinger, F. (2002). <i>Investigación del Comportamiento</i> . Mexico D.F.: Mc. Graww Hill Education.	(Sánchez, Reyes, & Mejía, 2018) Referencias Sánchez, H., Reyes, C., & Mejía, K. (2018). <i>Manual de Investigación científica, tecnológica y humanística. (1era. Ed.)</i> .
Utilidad/ aporte del concepto			
Redacción final	De acuerdo a Hernández, Fernández y Baptista (2014), Kerlinger (2002), Sánchez, Reyes y Mejía (2018) El enfoque cuantitativo utiliza datos numéricos, con cantidades que se pueden medir por lo tanto estos pueden ser tratados con ciertas técnicas a través de la estadística. Cuando recolectamos los datos que son cuantificables estos son llevados a la estadística para su respectivo tratamiento, con cuyos resultados podemos establecer conclusiones, producto del análisis de los datos.		

Tipo de investigación-Correlacional sustantiva			
Criterios	Fuente 1	Fuente 2	Fuente 3
Cita textual	Sánchez, Reyes y Mejía (2018) “la investigación sustantiva es la que se orienta al conocimiento esencial de los fenómenos, tanto a describirlos como a explicarlos. El propósito de la ciencia es la explicación de los hechos” (p. 81)	Carrasco (2014) “la investigación es de tipo sustantiva, se orienta a resolver problemas fácticos, en un determinado fragmento de la realidad y del conocimiento con el objeto de contribuir en la estructuración de las teorías científicas disponibles para los fines de la investigación tecnológica y aplicada. (p. 44)	La investigación sustantiva, es la que está orientada a describir, explicar, predecir la realidad, con lo cual se va en búsqueda de los principios y leyes generales que permita organizar una teoría científica

Parfraseo	Según Sánchez, Reyes y Mejía (2018) la investigación sustantiva es la que está dirigida a los sucesos que se trata de describir para dar una explicación.	Para Carrasco (2014) la investigación correlacional permite buscar la relación de las variables analizando los fenómenos que se dan en la realidad para evidencias la incidencia o ausencia de ellas	
Evidencia de la referencia utilizando Ms word	<p>Referencias</p> <p>Sánchez, H., Reyes, C., & Mejía, K. (2018). <i>Manual de Investigación científica, tecnológica y humanística. (1era. Ed.)</i>.</p>	<p>Referencias</p> <p>Carrasco, S. (2014). <i>Metodología de la Investigación (5ta. Ed.)</i>. Editorial San Marcos.</p>	
Utilidad/ aporte del concepto			
Redacción final	Sánchez, Reyes y Mejía (2018) y Carrasco (2014), La investigación es sustantiva trata de dar explicación a hechos de la realidad, que se dan en un momento determinado, tratando de dar solución a las dificultades reales en algún instante teniendo como propósito aportar al conocimiento científico para encontrar el objetivo del estudio.		

Diseño de investigación- descriptiva correlacional			
Criterios	Fuente 1	Fuente 2	Fuente 3
Cita textual	Hernández, Fernández y Baptista (2014) “el diseño es no experimental porque se trata de estudios en los que no hacemos variar en forma intencional las variables independientes para ver su efecto sobre otras variables” (p. 154)	Carrasco (2014) “el diseño es no experimental “son aquellos cuyas variables carecen de manipulación intencional y no poseen grupo de control, no mucho menos experimento” (p. 71)	Sánchez, Reyes y Mejía (2018) “es el diseño que no manipula las variables directamente, solo las describe y analiza tal y cual se presentan en la realidad” (p. 92)
Parfraseo	Para Hernández, Fernández y Baptista (2014) el diseño no experimental no se evidencia de manera intencional las consecuencias sobre otras variables	Para Carrasco (2014) el diseño no experimental es cuando falta la manipulación de las variables de forma intencional, y no se realiza ningún experimento	Para Sánchez, Reyes y Mejía (2018) el diseño no experimental solamente describe, pero no hay manipulación de las variables

Evidencia de la referencia utilizando Ms word	(Hernández, Fernández, & Baptista, 2014) Referencias Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, L. (2014). <i>Metodología de la investigación, (6ta. Ed.)</i> . Mc. Graw Hill Education.	(Carrasco S, 2014) Referencias Carrasco, S. (2014). <i>Metodología de la Investigación (5ta. Ed.)</i> . Editorial San Marcos.	(Sánchez, Reyes, & Mejía, 2018) Referencias
--	--	--	--

			Sánchez, H., Reyes, C., & Mejía, K. (2018). <i>Manual de Investigación científica, tecnológica y humanística. (1era. Ed.)</i> .
Utilidad/ aporte del concepto			
Redacción final	Para Hernández, Fernández y Baptista (2014), Carrasco (2014), Sánchez, Reyes y Mejía (2018) En el diseño no experimental causal se realiza descripción de las variables de estudio, pero estas variables no se manipulan ni se hace ningún experimento con ellas, no se manipulan por lo tanto no podemos evidenciar de forma concreta las consecuencias sobre la variable o variables de estudio, es decir en ningún momento se hace experimentos con la variable.		

Método de investigación-Hipotético deductivo			
Criterios	Fuente 1	Fuente 2	Fuente 3
Cita textual	Sánchez, Reyes y Mejía (2018) el método hipotético deductivo “es un método de conocimiento científico por el cual se hace uso de procedimientos lógicos deductivos, partiendo de un supuesto o planteamiento a priori que demostrar” (p. 91)	Popper (2008) El método hipotético deductivo “consiste en la generación de hipótesis a partir de premisas una universal denominada enunciado y otra empírica. Parte de premisas generales para llegar a una conclusión particular. (p. 109)	Behar (2008) “se parte de una hipótesis inferida de principios o sugerida de datos empíricos y aplicando las reglas de deducción se someten a verificación” (p. 189)
Parfraseo	Para Sánchez, Reyes y Mejía (2018) el método inductivo deductivo a través de procesos lógicos va deduciendo para ir desde un problema a su verificación	Para Popper (2008) el método inductivo deductivo va de los general a lo particular, puede partir de un enunciado o algo empírico	Para Behar (2008) se plantea una hipótesis en base a principios o información empírica y a través de la deducción llegamos a la verificación

Evidencia de la referencia utilizando Ms word	(Sánchez, Reyes, & Mejía, 2018) Referencias Sánchez, H., Reyes, C., & Mejía, K. (2018). <i>Manual de Investigación científica, tecnológica y humanística. (1era. Ed.)</i> .	(Popper, 2008) Referencias Popper, K. (2008). <i>La lógica de la investigación científica</i> . Madrid. Tecnos.	(Behar, 2008) Referencias Behar, D. (2008). <i>Introducción a la metodología de la investigación</i> . Shalom.
Utilidad/ aporte del concepto			
Redacción final	Para Sánchez, Reyes y Mejía (2018), Popper (2008), Behar (2008) El método hipotético deductivo se utiliza en la investigación científica y se va realizando una serie de procesos que tienen lógica, los mismos que pueden generar una hipótesis que es supuesto en la que se va deduciendo en base a cierta información para llegar a una determinada conclusión o partiendo de un problema para llegar a su verificación, en algunos casos partimos de informaciones empíricas las que nos van a permitir luego aseverar ciertos enunciados.		

Operacionalización de la variable 1: Motivación			
Dimensión	Indicador	Ítem	Escala
Dimensión 1: Necesidades de protección y seguridad	Empleo estable Seguridad laboral Ingresos aceptables Plan de jubilación Plan de seguridad	1,5, 9,13,17	Ordinal
Dimensión 2: Necesidades sociales y de pertenencia	Trabajo independiente Amistades laborales Cercanía de amistades Contacto laboral Integración laboral	2, 6,10, 14,18	Ordinal
Dimensión 3: Necesidades de autoestima	Sueldo alto Capacidad personal Valoración personal Méritos personales Logros personales	3,7,11,15,19	Ordinal
Dimensión 4: Necesidades de autorrealización	Búsqueda de la felicidad Aprendizaje laboral Seguir sueños Límites laborales Creatividad laboral	4,8, 12,16, 20	Ordinal

Operacionalización de la variable 2: Ejecución de operaciones policiales			
Dimensión	Indicador	Ítem	Escala
Dimensión 1: Especialización	Capacitación Responsabilidad Perfeccionamiento	1,2,3,4,5,6	Ordinal
Dimensión 2: Recursos humanos	Planeación estratégica Reclutamiento Selección Desarrollo personal	7,8,9,9,10,11,12,13, 14	Ordinal
Dimensión 3: Administración	Planeamiento Organización Ejecución Coordinación Control	15,16,17,18,19,20,2 1, 22, 23, 24, 25	Ordinal

Población – muestra - muestreo			
Crterios	Fuente 1	Fuente 2	Fuente 3
Cita textual	<p>Población Hernández, Fernández y Baptista (2014) “es el conjunto de todos los casos que concuerdan con una serie de especificaciones” (p. 174)</p> <p>Muestra Hernández, Fernández y Baptista (2014) es un subconjunto de elementos con características definidas de la población” (p. 175)</p> <p>Muestreo Hernández, Fernández y Baptista (2014) “es el acto de seleccionar un subconjunto de un conjunto mayor, universo o población de interés para recolectar datos a fin de responder un planteamiento de un problema de investigación” (p. 567)</p>	<p>Población Carrasco (2014) “es el conjunto de elementos (personas, objetos, programas, sistemas, sucesos) finitos o infinitos que pertenecen al ámbito espacial donde se desarrolla el trabajo de investigación” (p. 236)</p> <p>Muestra Carrasco (2014) “es una parte o fragmento representativo de la población cuyas características esenciales son las de ser objetiva y reflejo fiel de ella, de tal manera que los resultados obtenidos en la muestra puedan generalizarse a todos los elementos que conforman la población” (p. 237)</p>	<p>Población Sánchez, Reyes y Mejía (2018) “es el conjunto formado por todos los elementos que posee una serie de características comunes, pueden ser elementos, individuos, objetos o acontecimientos que comparten determinadas características y que se pueden identificar en un área de interés para ser estudiados” (p. 102)</p> <p>Muestra Sánchez, Reyes y Mejía (2018) “conjunto de casos o individuos extraídos de una población por algún sistema de muestreo probabilístico o no probabilístico” (p. 93)</p> <p>Muestreo Sánchez, Reyes y Mejía (2018) “conjunto de operaciones que se realizan para estudiar la distribución de determinadas características en la totalidad de una población denominada muestra” (p. 93).</p>
Parfraseo	<p>Para Hernández, Fernández y Baptista (2014) la población son todos los elementos que forman el universo, la muestra es una porción determinada cogida de la población y el muestreo es la forma cómo vamos a seleccionar los elementos de tal manera que nos ayuden a dar solución al problema de investigación</p>	<p>Para Carrasco (2014) la población puede estar formado por diferentes elementos que están dentro de un espacio que en este caso sería donde se va a desarrollar la investigación. La muestra es un elemento representativo de la población y que viendo ciertas características se puede generalizar.</p>	<p>Para Sánchez, Reyes y Mejía (2018) son todos los elementos que tienen ciertas particularidades que pueden ser identificadas en un determinado espacio para ser investigados, por su parte la muestra son elementos sacados de la población y el muestreo son el conjunto de procedimientos que se tienen en cuenta para la distribución de la muestra</p>
Evidencia de la referencia utilizando Ms word	<p>(Hernández, Fernández, & Baptista, 2014)</p> <p>Referencias Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, L. (2014). <i>Metodología de la investigación, (6ta. Ed.)</i>. Mc. Graw Hill Education.</p>	<p>(Carrasco, 2014)</p> <p>Referencias Carrasco, S. (2014). <i>Metodología de la Investigación (5ta. Ed.)</i>. Editorial San Marcos.</p>	<p>Referencias Sánchez, H., Reyes, C., & Mejía, K. (2018). <i>Manual de Investigación científica, tecnológica y humanística. (1era. Ed.)</i>.</p>

Indicar el tamaño de la población de estudio	1307 policías de la Dirección de Inteligencia
Indicar el método de muestreo, pegar la fórmula	
Tamaño de la muestra	1307 policías de la Dirección de Inteligencia
Redacción final	Para Hernández, Fernández y Baptista (2014), Carrasco (2014), Sánchez, Reyes y Mejía (2018), la población son todos los elementos que forman el universo, puede estar formado por diferentes elementos, pero en un determinado espacio, en cambio la muestra es una porción determinada cogida de la población y que viendo ciertas características se puede generalizar y el muestreo es la forma cómo vamos a seleccionar los elementos de tal manera que nos ayuden a dar solución al problema de investigación, en el muestreo se tiene en cuenta que se debe usar un procedimiento para tratar la muestra.

Técnica de recopilación de datos			
Criterios	Fuente 1	Fuente 2	Fuente 3
Cita textual	Hernández, Fernández y Baptista (2014) recopilar los datos "es un plan detallado de procedimientos que nos conducen a reunir los datos con un propósito específico" (p. 199) 1	Carrasco, S. (2014) "son aquellas técnicas que permiten obtener información contenida en documentos relacionados con el problema y objetivo de la investigación" (p. 275)	Sánchez, Reyes y Mejía (2018) "son los medios que se emplean para recopilar la información en una investigación. Pueden ser directas o indirectas. Las directas son las entrevistas y las observaciones y las indirectas son los cuestionarios, escalas, inventarios, tests. (p. 120)
Parfraseo	Para Hernández, Fernández y Baptista (2014) el hecho de recopilar los datos es armar un plan que nos lleva a agrupar una cantidad de datos con un objetivo específico	Para Carraco (2014) son técnicas que nos permiten conseguir información que tienen que ver con el problema y los fines de la investigación	Para Sánchez, Reyes y Mejía (2018) Son la forma como el investigador recoge los datos

Evidencia de la referencia utilizando Ms word	(Hernández, Fernández, & Baptista, 2014) Referencias Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, L. (2014). <i>Metodología de la investigación, (6ta. Ed.)</i> . Mc. Graw Hill Education.	(Carrasco, 2014) Referencias Carrasco, S. (2014). <i>Metodología de la Investigación (5ta. Ed.)</i> . Editorial San Marcos.	(Sánchez, Reyes, & Mejía, 2018) Referencias Sánchez, H., Reyes, C., & Mejía, K. (2018). <i>Manual de Investigación científica, tecnológica y humanística. (1era. Ed.)</i> .
--	---	--	--

Utilidad/ aporte del concepto	
Redacción final	Para Hernández, Fernández y Baptista (2014), Carrasco (2014), Sánchez, Reyes y Mejía (2018) La recopilación de los datos son las formas de las que se vale el investigador para recoger de la información ya sea de manera directa o indirecta, cuando lo hace de manera directa puede usar la encuesta, las entrevistas, las observaciones y hay una interrelación entre dos personas, pero cuando es de forma indirecta se puede hacer a través de tests, inventarios. La recolección de datos es una fase muy importante en la investigación es la base para poder analizar una investigación cuantitativa.

Instrumento de recopilación de datos			
Criterios	Fuente 1	Fuente 2	Fuente 3
Cita textual	Carrasco (2014) el instrumento es el cuestionario “es una forma o modalidad de encuesta, en la que no es necesaria la relación directa y contiene preguntas en una serie ordenada y coherente formuladas con claridad, precisión y objetividad” (p. 318)	Sánchez, Reyes y Mejía (2018) ” técnica indirecta de recogida de datos. Formato escrito a manera de interrogatorio, en donde se obtiene información de las variables a investigar. Puede aplicarse de manera presencial o por internet” (p. 41)	Hernández, Fernández y Baptista (2014) “el cuestionario es un conjunto de preguntas respecto a una o dos variables a medir. Debe ser congruente con el planteamiento del problema” (p. 217)
Parfraseo	Para Carrasco (2014) el cuestionario es el instrumento que tiene preguntas de forma ordenada que debe poseer claridad, precisión y objetividad	Según Sánchez, Reyes y Mejía (2018) el cuestionario es una forma indirecta de recoger información acerca de las variables de estudio	Para Hernández, Fernández y Baptista (2014) “el cuestionario contiene un grupo de preguntas con relación a una o dos variables, debe tener cierta congruencia con el planteamiento del problema”

Evidencia de la referencia utilizando Ms word	(Carrasco, 2014) Referencias Carrasco, S. (2014). <i>Metodología de la Investigación (5ta. Ed.)</i> . Editorial San Marcos.	Sánchez, Reyes, C. y Mejía, K. (2018) Referencias Sánchez, H., Reyes, C., & Mejía, K. (2018). <i>Manual de Investigación científica, tecnológica y humanística. (1era. Ed.)</i> .	(Hernández, Fernández, & Baptista, 2014) Referencias Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, L. (2014). <i>Metodología de la investigación, (6ta. Ed.)</i> . Mc. Graw Hill Education.
Utilidad/ aporte del concepto			
Redacción final	Para Carrasco (2014), Sánchez, Reyes y Mejía (2018) Hernández, Fernández y Baptista (2014) se considera que la técnica es la encuesta y el instrumento el cuestionario es un documento que posee un grupo de preguntas que pretende buscar congruencia con el problema de investigación, esta encuesta para ser aplicada debe contar con ciertas características como precisión, claridad, coherencia porque debe darnos la información exacta y si esta no está bien elaborada puede confundir al encuestado y es posible que pueda ser entendida de forma diferente que no ayude a dar explicación al problema de investigación.		
Ficha técnica del instrumento	Nombre: MBM de Motivación – Gestión por Motivación Autor: Marshall Saskin Año:1996		
	Dimensiones – ítems: Dimensión 1: Necesidades de protección y seguridad Dimensión 2: Necesidades sociales y de pertenencia Dimensión 3: Necesidades de autoestima Dimensión 4: Necesidades de autorrealización Ítems: 20 Escala de Likert Niveles – Alta-media-baja		
Ficha técnica del instrumento	Nombre: Ejecución de operaciones policiales Autor: silvestre Zuta Moreno Año: 2020 Dimensiones: Dimensión 1: Especialización Dimensión 2: Recursos humanos Dimensión 3: Administración Ítems: 25 Escala de Likert Niveles: Buena- regular- mala		

Validez del instrumento			
Crterios	Fuente 1	Fuente 2	Fuente 3
Cita textual	Hernández, Fernández y Baptista (2014) se refiere “al grado en que un instrumento mide realmente la variable que pretende medir” (p. 200)	Sánchez, Reyes y Mejía (2018) “es el grado en que un método o técnica sirve para medir con efectividad lo que supone está midiendo” (p. 124)	Carrasco (2014) “consiste que estos miden con objetividad, precisión, veracidad y autenticidad aquello que se desea medir de la variable o variables de estudio”. (p. 336)
Parfraseo	Para Hernández, Fernández y Baptista (2014) tiene que ver con el nivel del instrumento que mide lo que quiere medir	Para Sánchez, Reyes y Mejía (2018) es un método que con efectividad mide lo que quiere medir	Según carrasco (2014) es el hecho de medir con ciertas características la variable o variables que se quiere medir
Evidencia de la referencia utilizando Ms word	(Hernández, Fernández, & Baptista, 2014) Referencias Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, L. (2014). <i>Metodología de la investigación, (6ta. Ed.)</i> . Mc. Graw Hill Education.	Sánchez, Reyes, C. y Mejía, K. (2018) Referencias Sánchez, H., Reyes, C., & Mejía, K. (2018). <i>Manual de Investigación científica, tecnológica y humanística. (1era. Ed.)</i> .	(Carrasco, 2014) Referencias Carrasco, S. (2014). <i>Metodología de la Investigación (5ta. Ed.)</i> . Editorial San Marcos.
Utilidad/ aporte del concepto			

Redacción final	Hernández, Fernández y Baptista (2014), Sánchez, Reyes y Mejía (2018), Carrasco (2014) La validez es el nivel que tiene un instrumento para realizar la medición de lo que pretende medir, es un método que ayuda a medir con efectividad lo que se está midiendo, se toma en cuenta ciertas características para poder medir la variable.		
Expertos que validaron el instrumento	Apellidos y nombres	Especialidad	Opinión

Confiabilidad del instrumento			
Crterios	Fuente 1	Fuente 2	Fuente 3
Cita textual	Hernández, Fernández y Baptista (2014) la confiabilidad "se refiere al grado en que su aplicación repetida al mismo individuo u objeto produce resultados iguales" (p. 200)	Sánchez, Reyes y Mejía (2018) "es la capacidad del instrumento para producir resultados congruentes cuando se aplica por segunda vez en condiciones los más parecidas a la inicial" (p. 35).	Carrasco (2014) "es la cualidad o propiedad de un instrumento de medición, que le permite obtener los mismos resultados, al aplicarse una o más veces a la misma persona o grupo de personas en diferentes períodos de tiempo" (p. 339).
Parfraseo	Para Hernández, Fernández y Baptista (2014) la confiabilidad radica en que las veces js que se aplique un mismo instrumento debe dar los mismos resultados	Para Sánchez, Reyes y Mejía (2018) son las características que tiene un instrumento que va a producir los mismos resultados cuando se aplica como en el inicio	Para Carrasco (2014) es la cualidad que tiene un instrumento que al aplicarse una o más veces siempre va a tener el mismo resultado
Evidencia de la referencia utilizando Ms word	(Hernández, Fernández, & Baptista, 2014) Referencias Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, L. (2014). <i>Metodología de la investigación, (6ta. Ed.)</i> . Mc. Graw Hill Education.	Sánchez, Reyes, C. y Mejía, K. (2018) Referencias Sánchez, H., Reyes, C., & Mejía, K. (2018). <i>Manual de Investigación científica, tecnológica y humanística. (1era. Ed.)</i> .	(Carrasco, 2014) Referencias Carrasco, S. (2014). <i>Metodología de la Investigación (5ta. Ed.)</i> . Editorial San Marcos.
Utilidad/ aporte del concepto			
Redacción final	Hernández, Fernández y Baptista (2014), Sánchez, Reyes y Mejía (2018), Carrasco (2014) La confiabilidad de un instrumento en una cualidad que tiene que al medir una o más veces siempre va a arrojar el mimo resultado, igual como se aplica al inicio y tiene ciertos resultados igual si aplique cuantas veces sea posible siempre debe tener el mismo resultado.		
Confiabilidad del instrumento	Valor calculado: Print pantalla del cálculo en Ms Excel o SPSS:		

Procedimient o	
Paso 1:	Revisión teórica
Paso 2:	Construir y aplicar el instrumento
Paso 3:	Validación del instrumento
Paso 4:	Realización de la confiabilidad del instrumento
Paso 5:	De la aplicación del instrumento, construcción de la base de datos para llevar al SPSS

Método de análisis de datos correlación de Spearman			
Criterios	Fuente 1	Fuente 2	Fuente 3
Cita textual	Santander y Ruiz (2004). El coeficiente de correlación Rho de Spearman mide el grado de asociación entre dos cantidades, pero no mira el nivel de acuerdo o concordancia. Si los instrumentos de medida miden sistemáticamente cantidades diferentes uno del otro, la correlación puede ser 1 y su concordancia ser nula. El coeficiente de correlación de Spearman es recomendable utilizarlo cuando los datos presentan valores extremos, ya que dichos valores afectan mucho el coeficiente de correlación de Pearson, o ante distribuciones no normales. No está afectada por los cambios en las unidades de medida. (p. 5)	Mondragón (2014) Spearman de la correlación es un método estadístico no paramétrico, cuyo objetivo es examinar la fuerza de asociación entre dos variables cuantitativas. Es para muestras pequeñas y para aquellos que no tienen una distribución normal. (p. 36)	
Parfraseo	Para Santander y Ruiz la correlación de las variables en estudios cuantitativos mide la relación de las variables pero no ve si hay nivel de concordancia, se utiliza cuando tienen valores extremos que no puedan ser tratados con Pearson o cuando existen distribuciones no normales	Para Mondragón (2014) "la correlación de Spearman es un método estadístico no paramétrica la que ayuda a ver la asociación entre variables cuantitativas y se da con muestras más pequeñas que no cuentan con una distribución normal	
Evidencia de la referencia utilizando Ms word	(Santander & Ruiz, 2004) Referencias Santander, A., & Ruiz, R. (2004). <i>Relación entre las variables cuantitativas</i> . Cuba: Informática Medica ECIMED.	(Mondragón 2014) Referencias Mondragón, A. (2014). <i>Uso de la Correlación de Spearman. Estudio de Intervención en fisioterapia University CES.</i>	
Utilidad/ aporte del concepto			
Redacción final	Para Santander y Ruiz (2004) y Mondragón (2014) el método de análisis de datos es Rho de Spearman con la que se busca encontrar la relación de las variables en investigaciones de tipo cuantitativa esta se usa cuando no existe un nivel de acuerdo es, un método estadístico que ve la correlación de las variables cuando los datos no presentan una distribución normal.		

Aspectos éticos	
APA	Todas las referencias del estudio han sido referenciadas y/o autores utilizados y se han realizado las citas correspondientes
Muestra	La muestra ha sido elegida al azar, los participantes tienen conocimiento del objeto del estudio y en ningún momento la respuesta ha sido direccionada
Data	Fue obtenida de acuerdo a las respuestas de los encuestados, no se alterado la data, lo que nos permitió dar la información real